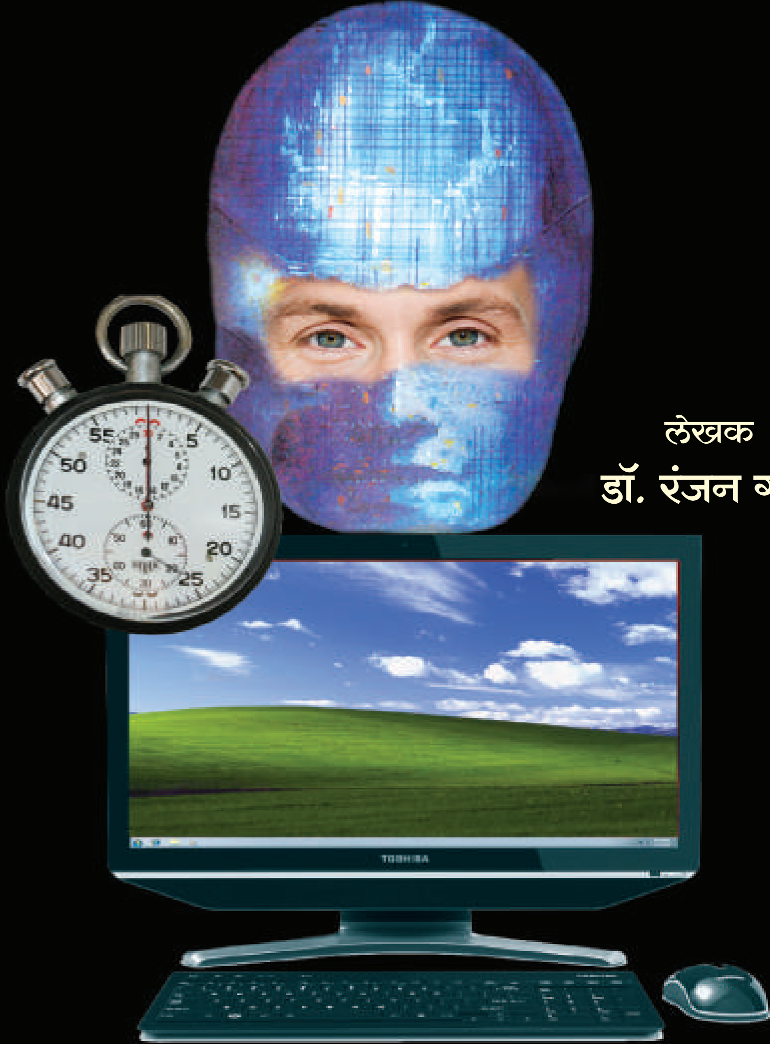
ह्यूमन प्रोग्रॅमिंग



लेखक

डॉ. रंजन गर्ग

मानवी परस्पर संबंधांना हाताळत
सामाजिक संघटन कौशल्याच्या नव्या दिशांचा वेध घेणारे पुस्तक

eसाहित्य प्रतिष्ठान

◆ **ह्युमन प्रोग्रॅमिंग** Human Programing

◆ **ई–आवृत्ती : मे २०१४**

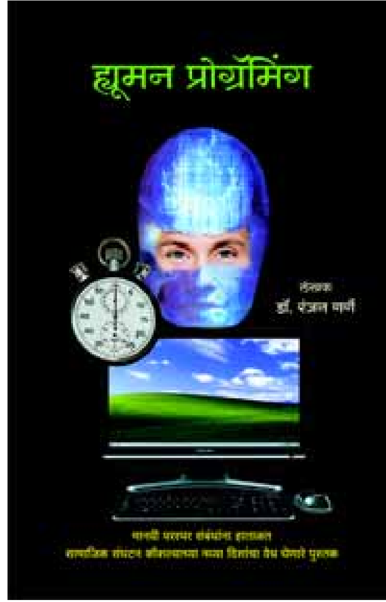
◆ **प्रकाशक : ई–साहित्य प्रतिष्ठान**
११०२, ईटर्निटी, तीन हात नाका,
ईस्टर्न एक्सप्रेस हाय वे, ठाणे (प.) ४०० ६०४
मो. ९८६९६७४८२०
www.esahity.com

डॉ. रंजन गर्गे
'विहंग', एन–३/४०६, सिडको,
औरंगाबाद – ४३१ ००३.
मो. ९८२२६३४४४२
e-mail : ranjangarge@yahoo.com

◆ **अक्षर जुळणी :**
'क्रिएशन'
सौ. अनिता वि. भालेराव
'जयश्री', सिडको एन–१, औरंगाबाद.
(०२४०) २४८६९१०

◆ **मुखपृष्ठ, आतील मांडणी व सजावट**
श्री. विनायक भालेराव
मो. ९४२३३९६८८१

◆ **मूल्य : अमूल्य**



मुखपृष्ठ संकल्पना

माणसाचं व्यक्तिमत्त्व हे पाण्यावर तरंगणाऱ्या एखाद्या हिमनगासारखं असतं. पाण्याच्या वरती दिसणारा त्याचा १/८ भाग त्याच्या बाह्य व्यक्तिमत्त्वाचं दर्शन घडवतो तर पाण्याखाली आपण बघू न शकणारा ७/८ भाग हे त्याच्या अंतर्मनाचं द्योतक असतं आणि म्हणून माणसाच्या व्यक्तिमत्त्वाला दोन बाजू असतात. त्याच्यावर बालपणी झालेल्या संस्कारातून तो सभोवतालच्या परिस्थितीचं आकलन करून काही सिद्धांत तयार करतो आणि त्याच्या व्यक्तिमत्त्वाची ती एक बाजू असते ज्याला आपण 'अंतर्मन' म्हणूया. परंतु बदलत्या परिस्थितीनुसार त्या व्यक्तीचे सामाजिक सिद्धांत देखील कालानुरूप बदलत जातात आणि तो त्याचं बाह्यरूप स्थल, काल आणि परिस्थितीनुसार बदलण्याचा प्रयत्न करतो. ती त्याच्या व्यक्तिमत्त्वाची दुसरी बाजू असते. आंतर आणि बाह्य व्यक्तिमत्त्वं जेव्हा आंतर्बाह्य एकरूप होतात तेव्हा ते व्यक्तिमत्त्व पारदर्शी बनतं. अशा पारदर्शी व्यक्तिमत्त्वाचा वेध घेणारा हा मुखवटा.

– डॉ. रंजन गर्गे

भूमिका

औरंगाबाद शहरात १९७५ साली स्थायिक झालो आणि गेल्या ४० वर्षापासून मी विविध प्रकारच्या संघटनांमध्ये कार्यरत आहे. काही संघटनांचं नेतृत्व केलं, काही संघटनांमध्ये अनुयायाची भूमिका निभावली तर काही संघटनांची स्थापना केली. संघटना प्रामुख्याने दोन प्रकारच्या असतात. एक प्रकार म्हणजे त्या एका विशिष्ट व्यावसायिकांच्या संघटना असतात. इतरांना त्यात प्रवेश नाही. उदा. इंडियन मेडिकल असोसिएशन किंवा इन्स्टिट्यूट ऑफ इंजिनिअर्स. दुसऱ्या प्रकारात सामाजिक प्रश्न सोडवण्यासाठी विविध व्यावसायिक, नोकरदार, व्यवस्थापक इत्यादींनी एकत्र येऊन स्थापन केलेली ती संस्था असते. तिला सामाजिक संस्था असे म्हणतात. उदा. लायन इंटरनॅशनल, आधार, समाजसेवा केंद्र वगैरे. विषय कुठलाही असो, शिक्षण असो की युवक, साहस असो की पर्यावरण, अभियांत्रिकी असो की वैद्यक असो, संघटना स्थापन करायची म्हणजे व्यवसायवैविध्य आणि विचारवैविध्य असलेल्या व्यक्ती एका व्यासपीठावरती घालून दिलेल्या विशिष्ट नियमावलीनुसार कार्यप्रवृत्त कराव्या लागतात. हे अत्यंत अवघड काम आहे. व्यक्ती म्हणून आपापल्या क्षेत्रात दिग्गज माणसं सांघिक कार्यात चक्क नापास होतात. एका बहुराष्ट्रीय उद्योगाचा अध्यक्ष जेव्हा एखाद्या सामाजिक संघटनेचा

अध्यक्ष बनतो तेव्हा ती व्यक्ती अनाकलनीय पद्धतीने वागायला लागते! कारण येथे कारखान्यातील संघटनांशी चर्चा करायची नसते तर चर्चा असते ती बाहेरच्या विविध क्षेत्रातील दिग्गजांशी. म्हणून एखाद्या संघाचं नेतृत्व करणं, संघात अनुयायाची भूमिका बजावणं किंवा हस्तिदंती मनोऱ्यातून खाली उतरून कार्यकर्ता म्हणून काम करणं हे सार्वजनिक क्षेत्रात खूप अवघड आहे. अशा अवघड परिस्थितीत 'परिस्थितीजन्य नेतृत्व' (Situational Leadership) उदयाला येतं. अशी ही व्यक्ती विचारवैविध्याने नटलेला हा सामाजिक संघटनेचा गाडा कौशल्याने चालवू शकते. हे विशेष कौशल्य सहजसाध्य नाही! या कौशल्याची गंमत बघा. प्रत्येक व्यक्तीच्या मेंदूरूपी संगणकात वेगवेगळ्या क्षमतांची हार्डडिस्क! वेगवेगळ्या क्षमतांची 'रँडम ॲक्सेस मेमरी!' ज्याचे त्याचे व्हायरसेस वेगळे! त्यानुसार त्यांच्या मनाचं झालेलं कंडिशनिंग वेगळं! अँटिव्हायरस उपडेट केले आहे की एक्स्पायर झाले आहे माहीत नाही! अशा या ब्रेनरूपी प्रत्येक संगणकाला 'लॅन' करायचं! असं हे सगळं नेटवर्किंग यशस्वी झालं तर हाती घेतलेली अवघडातली अवघड कामं सुद्धा सहजसाध्य होतात. एखाद्या व्यक्तीचं 'ब्रेन प्रोग्रॅमिंग' कदाचित शक्य आहे; पण एका संपूर्ण संघाचं 'ह्यूमन प्रोग्रॅमिंग' करणं हे नक्कीच विशेष कौशल्याचं काम आहे.

माझ्या अभ्यासाचा विषय म्हणून जागतिक सूक्ष्मजीवशास्त्र संघटनेशी संलग्न झालो आणि संशोधनवृत्तीची जोपासना केली. डॉ. जयंतराव नारळीकर आणि डॉ. वसंतराव गोवारीकर या शास्त्रज्ञांच्या सहवासातून, मराठी विज्ञान परिषदेच्या माध्यमातून विज्ञान प्रसार व लेखनात सहभागी झालो. कै. कर्नल पी. एन. मोडक यांच्या मार्गदर्शनामुळे यूथ होस्टेल्स असोसिएशन ऑफ इंडिया या आंतरराष्ट्रीय युवा संघटनेद्वारा हिमालयात भरपूर मनसोक्त भ्रमंती केली. पुण्याचे गिर्यारोहक कै. डॉ. बापूकाका पटवर्धन यांनी मला गिर्यारोहणासारख्या साहसी क्रिडा प्रकाराचा परिचय करून दिला आणि पुढे औरंगाबाद येथे मी माऊन्टन लव्हर्स असोसिएशनची स्थापना केली. सोलापूरचे कै. डॉ.

भोगीशयना यांच्यासारख्या सरस्वतीचे वरदान लाभलेल्या रोटेरियनचा आदर्शवाद बघून मी रोटरी इंटरनॅशनल या सामाजिक संघटनेशी गेली २५ वर्षे संबंधित आहे. सांगलीचे कै. डॉ. सुब्बाराव यांनी मला पर्यावरणीय प्रश्नांची ओळख करून दिली व पर्यावरणाच्या विविध पैलूंवर मी लेखन केलं, कार्यशाळा घेतल्या. पुण्याचे डॉ. सतीश कौशिक यांच्या मानव संसाधन विकास व व्यवस्थापन शास्त्रावरील व्याख्यानांनी मी खूपच प्रभावित झालो. 'नॅशनल एच आर डी नेटवर्क'चा सदस्य झालो. यातूनच प्रेरणा घेऊन आऊटडोअर मॅनेजमेंटचं प्रशिक्षण देणारी 'कॉसमॉस आऊटवर्ड बाऊंड पायोनिअर्स' या संस्थेची स्थापना केली. अशा विविध प्रकारच्या संघटनांमध्ये काम करताना मला समुद्रसपाटीपासून ते २३ हजार फूट उंचीपर्यंत विविध प्रकारच्या व्यक्तींचे समूह हाताळण्याची, त्यांचे नेतृत्व करण्याची संधी प्राप्त झाली. नेतृत्व करत असताना मानवी परस्पर संबंध कसे जपावे याचे हे जणू माझ्यासाठी प्रशिक्षणच होते.

वरती उल्लेख केलेल्या संघटनांची प्रकाशनं, मासिकं यांचा मी वाचक आहे. त्यांची टिपणं काढतो, त्यातील बरेच उद्‌बोधक लेख भाषांतरित करून नियतकालिकात प्रसिद्ध करतो. पॉवर पॉइंट प्रेझेंटेशन द्वारा कार्यशाळा आणि उद्‌बोधन वर्ग घेतो. त्यावरती मनन, चिंतन करतो. मन म्हणतंय यावरती काहीतरी लिहायला हवं! सामाजिक संघटनांची माहिती देणारं पुस्तक लिहावं का? नको. अनुभव लिहावे का? नाही. यस्! सामाजिक संघटनेत काम करताना मानवी परस्पर संबंध कसे हाताळावे? अर्थातच ह्यूमन प्रोग्रॅमिंग कसं करावं? याविषयी लिहायचं निश्चित केलं. स्वानुभवातून, पंचतंत्राचा आधार घेत, प्रत्यक्ष राष्ट्रीय व आंतरराष्ट्रीय घटनांच्या सामाजिक संदर्भाची गुंफण करत करत मानवी स्वभावाचे अंतरंग उलगडता आले तर प्रयत्न करायला काय हरकत आहे? छोटी छोटी प्रकरणं, भाषा संवादात्मक, थोडे सैद्धांतिक, थोडे वैचारिक, थोडे विडंबनात्मक असे संकेत पाळायचं निश्चित करून मी लेखनाला सुरुवात केली.

हलक्या फुलक्या अंदाजात मानवी परस्पर संबंधांच्या व्यावहारिकतेचा घेतलेला हा परामर्श आहे. त्यात गुणगान आहे, कटू सत्य आहे, खडे बोल आहेत आणि विडंबनही आहे. हे एखाद्या व्यक्ती किंवा संस्थेला समोर ठेवून लिहिलेले नसून अनुभवांच्या समुद्रमंथनातून निघालेलं भावामृत आहे. समाजसेवा करत असताना शृंगार, हास्य, अद्‌भुत, रौद्र, वीर, करुण, शांत, वात्सल्य आणि भक्ती अशा सर्वच नवरसांची अनुभूती येते. किंबहुना या नवरसांना योग्य पद्धतीने हाताळणं हे संघटन कौशल्याचं तत्त्वज्ञान आहे असं म्हणायला हरकत नाही.

– डॉ. रंजन गर्गे
'विहंग', एन–३/४०६, सिडको,
औरंगाबाद – ४३१ ००३.
मो. ९८२२६३४४४२
e-mail : ranjangarge@yahoo.com

अनुक्रमणिका

१ कार्यपद्धती

२ सेवा परमो धर्मा:

३ संसाधनाचा महामेरू



कार्यपद्धती



ह्युमन प्रोग्रॅमिंग जेव्हा बदलतं तेव्हा चमत्कार घडतात.

मानवी मनाचे अंतरंग

(SELF DISCLOSURE)

माझ्या आत्मजाणिवांच्या जागृतीचं किंवा संघभावनेच्या वृद्धीचं मापन जर मला करता आलं तर ह्यूमन प्रोग्रॅमिंगची निश्चित दिशा ठरवता येईल. अशाच एका मानसशास्त्रीय साधनाचा आपण परिचय करून घेऊ या.

संघटनात्मक कार्य करत असताना आम्ही 'संघ' म्हणून जेव्हा काम करतो तेव्हा संघातील प्रत्येक व्यक्ती परस्परांना किती ओळखते याला फार महत्त्व आहे. किंबहुना व्यक्तींचा परस्पर घनिष्ट परिचय असणे हा तर ह्यूमन प्रोग्रॅमिंगचा पाया आहे. बऱ्याच वेळा स्वत:च्याच गुण-अवगुणांबद्दल ती व्यक्ती स्वत:च अनभिज्ञ असते; पण संघातील इतर सदस्य मात्र त्या व्यक्तीबद्दल सर्व काही व्यवस्थित जाणून असतात. प्रत्येक व्यक्तीच्या आत्मजाणिवा जागृत करण्यासाठी, संघातील सदस्यांचे परस्पर सामंजस्य वाढविण्यासाठी, आत्मविकासासाठी आणि संघभावना वृद्धिंगत करण्यासाठी आपल्याला एखादा मापदंड हवा असतो. एखाद्या शास्त्रोक्त मोजपट्टीची नितांत आवश्यकता असते. माझ्या आत्मजाणिवांच्या जागृतीचं किंवा संघभावनेच्या वृद्धीचं मापन जर मला

करता आलं तर ह्यूमन प्रोग्रॅमिंगची निश्चित दिशा ठरवता येईल. अशाच एका मानसशास्त्रीय साधनाचा आपण परिचय करून घेऊ या.

जोहॅरी विंडो मॉडेल

अमेरिकन शास्त्रज्ञ जोसेफ लुफ्ट आणि हॅरी इंगहॅम यांनी लॉस एँजलिस येथील कॅलिफोर्निया विद्यापीठात मानवी परस्पर संबंधांवर संशोधन करून १९५५ साली जोहॅरी विंडो मॉडेल वेस्टर्न ट्रेनिंग कॉलेजच्या संशोधन अहवालात प्रथम प्रसिद्ध केलं. पुढे जोसेफ लुफ्ट यांनी त्या मॉडेलचा विकास केला. जोसेफ आणि हॅरी या नावांना एकत्र करून 'जोहॅरी' (JoHari) असे त्याचे नामकरण करण्यात आलं. कालांतराने त्याला आधुनिक संदर्भ प्राप्त झाले. जीवन कौशल्यांचा विकास, वागणूक, सहकार्य, मानवी समूहांचा विकास, मानवी परस्पर संबंध, दुसऱ्याच्या अंतरंगात शिरून त्याच्या भावना जाणून घेण्याची कुवत अशा मानव संसाधन विकास कार्यक्रमातील विविध विषयात जोहॅरी विंडो मॉडेलला अनन्यसाधारण महत्त्व प्राप्त झाले. मालक-नोकर संबंध कसे असावे हे समजून घेण्यासाठीचे उत्तम मानसशास्त्रीय मॉडेल म्हणून जोहॅरी विंडो ही संकल्पना व्यावहारिक पातळीवर खूपच लोकप्रिय झाली.

माहितीचे मॉडेल

जोहॅरी विंडो मॉडेलचा वापर प्रामुख्याने 'स्वत:बद्दलची माहिती इतरांसाठी उघड करणे आणि इतरांना आपली किती माहिती आहे याचा प्रतिसाद घेणे' या तत्त्वावर केला जातो. ज्याला disclosure / Feedback Model असे म्हणतात. याला 'आत्मजाणिवांचे मॉडेल' म्हणजेच Self awareness Model असेही म्हणतात. हे मॉडेल माहितीवर प्रक्रिया करणारं एक मानसशास्त्रीय साधन आहे. एका विशिष्ट संघात काम करत असताना माझी माहिती संघातील इतर सदस्यांना किती प्रमाणात जाहीर झाली आहे. म्हणजे मी आणि संघ यांच्यात माहितीच्या संदर्भात असलेलं नातं तपासून पाहण्याचा यात प्रयत्न केला जातो. तसेच एका विशिष्ट संघात काम करत असताना आमच्या संघाची माहिती दुसऱ्या संघाला किती प्रमाणात जाहीर झाली अहे हे तपासून पाहिलं जातं.

एखाद्या व्यक्तीच्या किंवा संघाच्या भावना, अनुभव, मानसिकता, दृष्टिकोन, कौशल्यं, इरादे, प्रेरणास्रोत इत्यादी संबंधीच्या माहितीचं आदानप्रदान कसं होतं, किती होतं याचा चार वेगवेगळ्या अंगांनी या मॉडेलमध्ये विचार केला जातो.

माहितीचे चार विभाग

जोहॅरी विंडोच्या चार खिडक्यांना आपण चार विभाग, चार प्रदेश किंवा चार क्वाड्रंट असे म्हणूया. याला माहितीचे चार विभाग असे म्हणतात.

मी (Me)

इतर (Others)	परिचित (Known)	अपरिचित (unknown)
परिचित (Known)	१ माहितीचा मुक्त विभाग Open Area	२ माहितीचा अनभिज्ञ विभाग Blind Area
अपरिचित (unknown)	३ माहितीचा झाकलेला विभाग Hidden Area	४ माहितीचा अज्ञात विभाग Unknown Area

१. **मुक्त विभाग –** या विभागात माझी स्वत:बद्दलची अशी माहिती आहे की, जी मला तर माहीत आहेच; पण ती इतरांनासुद्धा माहीत आहे.
उदा. – तुमचे नाव, तुमच्या केसांचा रंग, तुमचे दृश्य व्यंग, तुमचे निसर्गप्रेम वगैरे.

२. **अनभिज्ञ विभाग** – या विभागात माझी स्वत:ची अशी माहिती आहे की जी मलासुद्धा माहीत नाहीये पण ती इतरांना माहीत आहे.
उदा. तुमचा शिष्टाचार, अहंगंड, तुमच्या बाबतीत इतरांच्या भावना वगैरे.

३. **झाकलेला विभाग** – या विभागात माझी अशी माहिती दडलेली आहे की, ती फक्त मला माहीत आहे; पण इतरांना मुळीच माहीत नाही.
उदा. माझी काही गुपितं, माझ्या आशा-आकांक्षा, माझे रोग, माझ्या वैयक्तिक आवडीनिवडी.

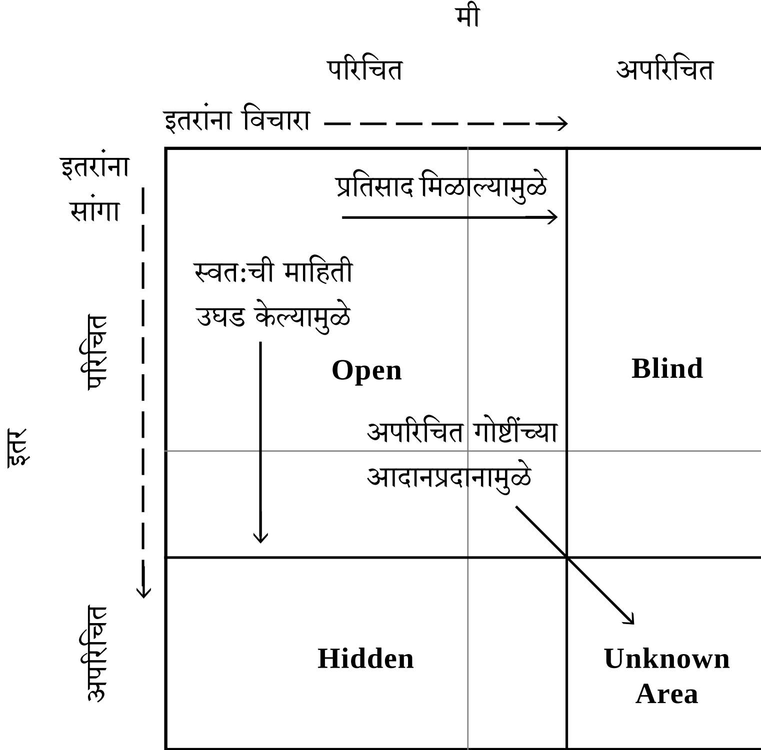
४. **अपरिचित विभाग** – या विभागात अशी माहिती आहे की, जी मला माझ्या विषयी असूनसुद्धा माहीत नाही आणि इतरांनासुद्धा अपरिचित आहे.
उदा. तुमच्या स्वत:च्याच अपरिचित क्षमता

विभाग क्र. १ – माहितीचा मुक्त विभाग

याला मुक्त विभाग यासाठी म्हटले आहे की, यात माझी वागणूक, दृष्टिकोन, मानसिकता, भावना, ज्ञान, अनुभव, कौशल्यं, विचारप्रवाह यांचा इतरांना परिचय होतो. नव्याने तयार झालेल्या संघातील सदस्य तसे सुरुवातीला एकमेकांना अपरिचित असतात; परंतु प्रत्येक सदस्याचा जसजसा एकमेकांशी परिचय वाढत जातो, संवाद वाढत जातो. तसतशी प्रत्येक सदस्याची माहिती परस्परांना जास्तीत जास्त उघड कली जाते. यामुळे मुक्त विभाग उभ्या अंगाने खाली वाढत जातो आणि झाकलेल्या विभाग क्र. ३ ला संकुचित करतो. तसेच संघातील इतर सदस्यांकडून मला जसजसा अधिकाधिक प्रतिसाद मिळत जातो. तसतसा मुक्त विभाग आडव्या अंगाने वाढत जाऊन अनभिज्ञ विभाग क्र. २ ला संकुचित करतो. संघातील सदस्य एकमेकांना अपरिचित असलेल्या गोष्टीबद्दल जेवढे जास्त संवाद साधतील तेवढा मुक्त विभाग कर्णाच्या अंगाने वाढत जातो आणि अपरिचित विभाग क्र. ४ ला संकुचित करतो.

मुक्त विभाग उभ्या, आडव्या आणि कर्णाच्या दिशेने जेवढा वाढत जाईल तेवढी संघभावना वृद्धिंगत झाल्याचे ते प्रतीक आहे. यासाठी नेत्याने मोकळं राहून, सकारात्मक राहून, मदतीचा हात पुढे करत, संवेदनशील संवादातून,

ज्ञानाचे आदानप्रदान करत संघाची बांधणी करायला हवी. संघाचे नेतृत्व किती प्रभावशाली आहे हे विभाग क्र. १ च्या आकारावरून समजते.



माहितीचा मुक्त विभाग आकाराने वाढणे म्हणजेच अनभिज्ञ, अपरिचित आणि झाकलेला विभाग आकाराने कमी होणे. ही जोहारी विंडोची स्थिती उत्कृष्ट संघ भावनेची गुरूकिल्ली आहे.

विभाग क्र. २ – माहितीचा अनभिज्ञ विभाग

यालाच आपण Blind Spot असं म्हणतो. थोडक्यात काय तर डोळ्यावर दिवसाढवळ्या काळीपट्टी लावून जगणारी ही माणसं असतात. हा विभाग परिमाणशून्य आणि उत्पादकताशून्य असा विभाग आहे. व्यक्तीचं किंवा संघाचं

स्वत:बद्दलचं अज्ञान दर्शविणारा हा विभाग आहे. यात दोन शक्यता वर्तवल्या जातात. एक अशी की बऱ्याच वेळा त्या व्यक्तीला हेतुपुरस्सरच अनभिज्ञ ठेवलं जातं आणि दुसरी शक्यता अशी की काही व्यक्तींना प्रतिसाद देऊन किंवा त्यांच्या चुका निदर्शनास आणून दिलेले त्यांना आवडत नाही, म्हणून ती अनभिज्ञ असतात. याचा परिणाम असा होतो की, अनभिज्ञ माणसाला संघात काम करणं फार अवघड जातं. गेंड्याच्या कातडीच्या माणसांचा अनभिज्ञ विभाग मोठा असतो. नेत्याची ही जबाबदारी आहे की, अशा व्यक्तीला मदत करून त्याचा अनभिज्ञ विभाग संकुचित करून मुक्त विभाग वाढवण्यास मदत करावी. काही लोकांना प्रतिसाद दिलेला आवडत नाही. त्यांना वाटते हा माझ्या चुकांवरतीच बोट ठेवतो आहे. त्यामुळे प्रतिसाद देताना भावनिक उद्रेक होणार नाही याची काळजी घ्यायला हवी.

विभाग क्र. ३ – माहितीचा झाकलेला विभाग

यालाच आपण Hidden Area असं म्हणतो. मला माझ्या काही वैयक्तिक गोष्टी इतरांपासून मुद्दामच लपवून ठेवण्यात रस असतो. माझ्या भावना, संवेदनाक्षम प्रसंग, भीती, काही गोष्टी कुशलतेने हाताळण्याचे इरादे, अतिशय वैयक्तिक व खाजगी गुपित बाबी या इतरांपासून लपवून ठेवावी वाटणं तसं साहजिकच आहे; पण त्याच बरोबर हेही खरं आहे की लपवून ठेवावी वाटणारी सर्वच माहिती ही इतक्या खाजगी स्वरूपाची नसते. कामाच्या संदर्भात किंवा काम पूर्णत्वाला नेण्याच्या संदर्भात लपवून ठेवण्यासारखे तसे काहीच नसावे. खरं म्हणजे आपण लपवून ठेवलेली माहिती दुसऱ्यांसमोर उघडी करून सांगायला हवी. ही एक आत्मप्रकटीकरणाची प्रक्रिया आहे. त्यामुळे सामंजस्य वाढेल, सहकार्य आणि विश्वास वृद्धिंगत होईल. त्यामुळे मनातला गोंधळ, गैरसमज आणि विसंवाद दूर व्हायला मदत होईल आणि सर्वात महत्त्वाचं म्हणजे सांघिक कार्याची परिणामकारकता आणि उत्पादकता वाढेल.

बरीच माणसं आपला निर्णय किंवा मत व्यक्त करताना घाबरतात आणि लपवलेली माहिती जास्ती लपवून ठेवतात. स्वत:ची माहिती उघड करून इतरांपुढे मांडल्यामुळे संस्थेचे सांस्कृतिक वातावरण आणि कार्यपद्धतीत सकारात्मकता

येते. आपण स्वत:बद्दल किती माहिती उघड करायची? म्हणजे किती वेळ घ्यायचा आणि किती खोलात जाऊन ती द्यायची हा ज्याचा त्याचा प्रश्न आहे.

विभाग क्र. ४ – माहितीचा अपरिचित विभाग

प्रत्यक्ष प्रसंग आल्याशिवाय तो विशिष्ट गुण किंवा अवगुण सहसा प्रकट होत नाही. एखाद्या तरंगत्या हिमनगाचा पाण्याखालचा प्रचंड अदृश्य भाग असावा तसा हा माहितीचा अपरिचित विभाग आहे. यात आपल्या भावना, वागणूक, मानसिकता, क्षमता, कल यांचा समावेश होतो. या सगळ्या अपरिचित गोष्टी अगदी आपल्या व्यक्तिमत्त्वाच्या वरच्या थरापर्यंत येऊन थांबलेल्या असतात; पण प्रकट होत नाहीत. त्या गुणकारी असतील तर त्या व्यक्तीच्या व्यक्तिमत्त्वाला खूपच लाभदायक ठरतात. तरुण मंडळी, अनुभवाने परिपक्व नसलेल्या व्यक्ती किंवा स्वत:वरचाच विश्वास गमावून बसलेल्या व्यक्ती प्रामुख्याने या विभागात सापडतात.

संघटना किंवा एखाद्या संघामध्ये अशा या अपरिचित घटकांची उदाहरणे बघूया.

१. स्वत:ला कमी लेखणारी मंडळी, संधी न मिळाल्यामुळे प्रयत्नच केला नाही, मला प्रेरणाच मिळाली नाही, मला आत्मविश्वासच नव्हता. असे म्हणणारी मंडळी आणि प्रशिक्षणाचा अभाव असलेली मंडळी यात मोडतात.
२. बऱ्याच व्यक्तींना आपला नैसर्गिक कल कुठे आहे याचीच कल्पना नसते.
३. आपल्यापाशी कुठल्या क्षमता आहेत याबद्दल अनभिज्ञ असल्यामुळे वृथा भीती वाटते.
४. अपरिचित अशा विचित्र आजाराला बळी पडलेली मंडळी.
५. भावनिकरित्या खचून गेलेले लोक.
६. लहानपणापासून स्वत:च्या वागणुकीला मर्यादा घालून घेण्याची मानसिकता.

आउटवर्ड बाऊंड प्रशिक्षण

आपण माहितीच्या चार विभागांमधून प्रवास करत असताना संघभावना वृद्धिंगत करत असताना मानवी स्वभावाचे अंतरंग उलगडून बघितले. ह्यूमन प्रोग्रॅमिंगसाठी अशी एखादी प्रशिक्षण प्रणाली असावी की संघातील प्रत्येक

व्यक्ती आपल्याकडील माहिती आणि ज्ञानाचं मुक्तपणे आदानप्रदान करेल. यासाठी संघातील प्रत्येक व्यक्तीने स्वत:चाच शोध घ्यायला हवा. याचसाठी आऊटवर्ड बाऊंड प्रशिक्षण कार्यक्रमाचं आयोजन केलं जातं. व्यवस्थापकीय कौशल्यं विकसित करण्यासाठी चार भिंतींच्या आत व्यवस्थापकीय मूल्यांविषयी व्याख्यानं आयोजित केली जातात; परंतु त्यातून म्हणावा तसा परिणाम साधता येतोच असं नाही. जोहॅरी विंडोतील 'मुक्त विभाग' काही केल्या आकाराने वाढत नाही. आता हवा आहे. प्रशिक्षणाच्या आकृतीबंधातच आमूलाग्र बदल! आऊटवर्ड बाऊंड कार्यक्रमाचा मूळ उद्देश आहे 'बदल स्वीकारण्याचं कौशल्य विकसीत करणं'. या कार्यक्रमाची सहा महत्त्वाच्या तत्त्वांवरती उभारणी केली आहे.

१. प्रशिक्षणाचे स्थळ व वातावरण बदला.
२. प्रशिक्षणार्थींना नैसर्गिक परिस्थिती हाताळू द्या.
३. प्रशिक्षणार्थींना परिस्थिती नैसर्गिक पद्धतीने हाताळू द्या.
४. ही परिस्थिती त्याला अनभिज्ञ/अपरिचित असायला हवी.
५. त्यांनी करायच्या कृतीत नावीन्य असायला हवे.
६. त्याने कल्पनाही केली नसेल अशी कृती त्यांच्याकडून करून घ्या.

विशेष म्हणजे या संपूर्ण कार्यक्रमात केवळ कल्पनेने कुठलेच चित्र किंवा योजना कागदावरती रेखाटायच्या नसतात तर प्रत्येक कृती अनुभवजन्य असते. अनुभवातून सुद्धा आपण का शिकत नाही? या विचित्र प्रश्नाचं उत्तर शोधण्याचा प्रयत्न प्रशिक्षणार्थी या कार्यक्रमातून करतात. त्यांना जे कार्य दिलेले असते ते करण्यासाठी एकापेक्षा अधिक पर्याय उपलब्ध असतात. यात खालील विविध कौशल्यांचा विकास होतो. माणसाने बदल स्वीकारावा, त्याने संशोधन करावे, योग्य अंदाज बांधावे, योग्य निर्णय घ्यावे, सहकाऱ्यांशी सतत संपर्कात राहावे, उत्तम नियोजन करावे, प्राप्त परिस्थितीवरती उत्तम ताबा मिळवावा, उपलब्ध संसाधने परिणामकारक वापरावी, संघाचे उत्तम नेतृत्व करावे, सहकाऱ्यांना प्रेरणादायी ठरावे आणि सहनशीलता वाढवावी. ही कौशल्यं संघ भावना वृद्धिंगत करण्यासाठी प्रेरक ठरतात.

या कार्यक्रमात प्रशिक्षणार्थींची संख्या २५ पेक्षा जास्त नसावी व सर्व स्तरावरील कर्मचारी एकाच कार्यक्रमात सहभागी झाल्यास उत्तम परिणाम साधता येतात. महाराष्ट्रात तीन प्रशिक्षक हे कार्यक्रम आयोजित करतात. मुंबईत वसंत लिमये, कोल्हापुरात विनोद कांबोज आणि औरंगाबादेत डॉ. रंजन गर्गे. प्रगत राष्ट्रांच्या तुलनेने भारतीय उद्योग जगतात हे कार्यक्रम खूपच मंद गतीने पचनी पडताहेत हे कटू सत्य स्वीकारायला हवं. परंपरेला छेद देऊन 'चेंज मॅनेजमेंटचा' स्वीकार करून निसर्गाच्या सान्निध्यात खुल्या वातावरणात माणसं आंतर्बाह्य मोकळी होतील आणि जोहॅरी विंडोत अनभिज्ञ, अपरिचित आणि झाकलेले असे मनाचे कप्पे अस्तित्वात राहणार नाही, राहील फक्त एकच खिडकी 'माहितीची मुक्त खिडकी.'



जोहॅरी विंडी स्केल

प्रश्न १) सहकाऱ्यांनी वागताना हातचे राखून, सावधगिरी बाळगून किंवा दबावाखाली न राहता मी अत्यंत मोकळेपणाने वागतो.

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०

प्रश्न २) सहकाऱ्याने जर माझ्या वागणुकीसंबंधी काही निरीक्षणे नोंदविली तर मी त्याचा प्रतिकार करत नाही किंवा त्याला फार किंमत न देता टाळण्याची किंवा त्याच्याकडे कानाडोळा किंवा दुर्लक्ष करण्याची माझी प्रवृत्ती नसते. मी ती निरीक्षणे लक्षपूर्वक ऐकतो, त्यांचा आदर करतो, त्यांच्या प्रतिसादाचाच आणि सूचनांचा स्वीकार करतो.

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०

प्रश्न ३) मी जेव्हा माझ्या संघातील सहकार्यांना माझा निर्णय स्वीकारण्यासंबंधी सांगतो तेव्हा उघडपणे जर कोणी नापसंती दाखवली नाही तर त्यांची माझ्या निर्णयाला संमती आहे असे मी गृहित धरत नाही. सहकार्यांची खरोखरच संमती आहे की नाही त्याची मी विशिष्ट चाचणी घेऊन खात्री करून घेतो.

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०

प्रश्न ४) चर्चेत असलेल्या एखाद्या विषयासंबंधी मला जेव्हा कमी माहिती असते. तेव्हा त्यासंबंधी उगीचच काहीतरी खोटेनाटे मत रेटून न मांडता किंवा माझेच मत खरे आहे असा आग्रह न धरता मी पटकन मान्य करतो की बुवा या बाबतीत माझ्या मनात गोंधळ असून त्या संबंधीचे पूर्ण ज्ञान मला नाही.

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०

प्रश्न ५) माझ्याबद्दल इतरांना काय माहिती आहे याच्याशी मला काही घेणं देणं नाही अशी माझी भूमिका असते. मी नेमका कुठे आहे. यासंबंधी इतरांच्या माझ्याबद्दल असलेल्या मतांच्या किंवा माहितीचा मी नेहमीच आदर करतो.

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०

प्रश्न ६) इतर सदस्यांची माझ्या कृतीविषयी काही बरीवाईट विधाने करण्याची मी वाट न बघता घडलेल्या माझ्या कृतीविषयी सहकार्यांचे मत जाणून घेण्याची मला नेहमीच उत्सुकता असते.

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०

प्रश्न ७) माझे सहकारी काय करताहेत? कसं करताहेत? याबद्दल मतप्रदर्शन करताना मी सावरासावरीची किंवा सहनशीलतेची भूमिका न घेता दुसऱ्याला काय वाटेल याची पर्वा न करता स्वत:चे मत प्रदर्शित करतो.

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०

प्रश्न ८) माझी मतं ही गुळगुळीत काहीतरी लपविण्याचा प्रयत्न करणारी नसतात तर ती माझ्या चमूतील सहकाऱ्यांच्या वस्तुनिष्ठ प्रश्नांशी निगडित असतात.

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०

प्रश्न ९) एखादी माहिती दुसऱ्यांकडून मिळवताना संवेदनशील न राहता, वरवरचा जिव्हाळा दाखवून किंवा आत्मीयता न दाखवता मी ती माहिती मिळवत नाही. तर माहिती देणाऱ्याला काय वाटेल हे समजून घेण्यासाठी मी खूप परिश्रम घेतो.

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०

प्रश्न १०) प्रतिसाद घेताना मी निवडक (Selective) न राहता, त्यांचं योगदान दुय्यम न समजता इतरांनी दिलेल्या प्रतिसादाचा मी आदर करतो किंबहुना त्याला मी प्रोत्साहन देतो.

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०

प्रश्न ११) इतरांशी संबंध ठेवताना मनात दुराग्रह न ठेवता, कुठलाही वैचारिक अडसर न ठेवता किंवा कृत्रिमता न आणता मी अत्यंत मनमोकळेपणाने आणि जिव्हाळ्याने माझे संबंध जोपासतो.

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०

प्रश्न १२) सहकार्यांच्या समूह चर्चेत मी स्वत:चेच विचार मांडणे किंवा इतरांना त्यात सहभागी करून न घेण्यापेक्षा प्रत्येक व्यक्तीला त्या चर्चेत सहभागी करून घेण्यासाठी मदत करतो.

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०

प्रश्न १३) सहकार्यांवर विश्वास न ठेवता काहीतरी हातचे राखून ठेवण्यापेक्षा मला स्वत:ची भावनिक आणि बौद्धिक स्तरावरील वैयक्तिक माहितीत सहकार्यांना सहभागी करून घेण्याचा धोका पत्करावासा वाटतो.

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०

प्रश्न १४) माझ्या सहकार्यांना दुखवण्यापेक्षा, त्यांना दूर लोटण्यापेक्षा, त्यांच्याशी तटस्थ राहण्यापेक्षा माझे सहकारी जर त्यांच्या प्रतिसादातून मला मदत करण्याचा प्रयत्न करत असतील तर तो प्रतिसाद कितीही कडू असला तरी त्याचं मी स्वागत करतो.

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०

प्रश्न १५) एखाद्या सहकार्याला वाममार्गाने (Manipulative) प्रभावित करण्यापेक्षा मी अत्यंत खुल्या अंत:करणाकडे त्या व्यक्तीला किंवा समूहाला प्रभावित करणे पसंत करतो.

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०

प्रश्न १६) मला जेव्हा एखाद्या प्रतिकूल माहितीचा राग येतो तेव्हा तो राग गिळून घेऊन त्यावरती ताबा मिळविण्यापेक्षा मी त्या संबंधी अधिक माहिती मिळविण्यावरती भर देतो.

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०

प्रश्न १७) मला जेव्हा एखाद्या व्यक्तीचा राग येतो तेव्हा जणू मला राग आलाच नाही असा आव आणून स्वत:वर ताबा मिळविण्यापेक्षा मी त्याच्याशी मैत्रीचे संबंध तोडणे पत्करतो.

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०

प्रश्न १८) एखाद्या प्रश्नावर नेहमीच नियमांवर बोट ठेवून माझे स्वत:चे मत व्यक्त करण्यापेक्षा मी त्या प्रश्नावर इतरांचा सल्ला घेतो, इतरांचे काय म्हणणे आहे ते समजून घेऊन त्याच्यावरती उपाय शोधून काढतो.

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०

प्रश्न १९) मत प्रदर्शित करताना माझं त्याविषयी काय योगदान आहे किंवा ते दुसऱ्यांना स्वीकारार्ह कसं होईल हे न बघता मी त्या विषयावर माझं मत तत्काळ व्यक्त करतो, मग ते कितीही टोकाचं का असेना!

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०

प्रश्न २०) एखादा सहकारी जर स्वत:ला बौद्धिक आणि भावनिक पातळीवरती

अभिव्यक्त करण्याचा प्रयत्न करत असेल तर, त्याची फारशी कदर न करता पुढे जाण्यापेक्षा, मी माझ्या सहकार्यांना अभिव्यक्त करण्यासाठी मदतीचा हात पुढे करतो.

१	२	३	४	५	६	७	८	९	१०

✓	प्रश्नाचे उत्तर
१०.	हे मी नेहमीच सातत्याने करतो.
९.	हे जवळजवळ प्रत्येक वेळी करतो.
८.	हे बऱ्याच वेळा करतो.
७.	हे तसं बऱ्याच वेळा करतो.
६.	हे बऱ्यापैकी वेळा करतो.
५.	हे वेळप्रसंगी करतो.
४.	हे कधीतरी करतो.
३.	हे चुकून कधीतरी करतो.
२.	हे जवळजवळ मी कधीच करत नाही.
१.	हे कधीच करत नाही.

FEED BACK TOTAL

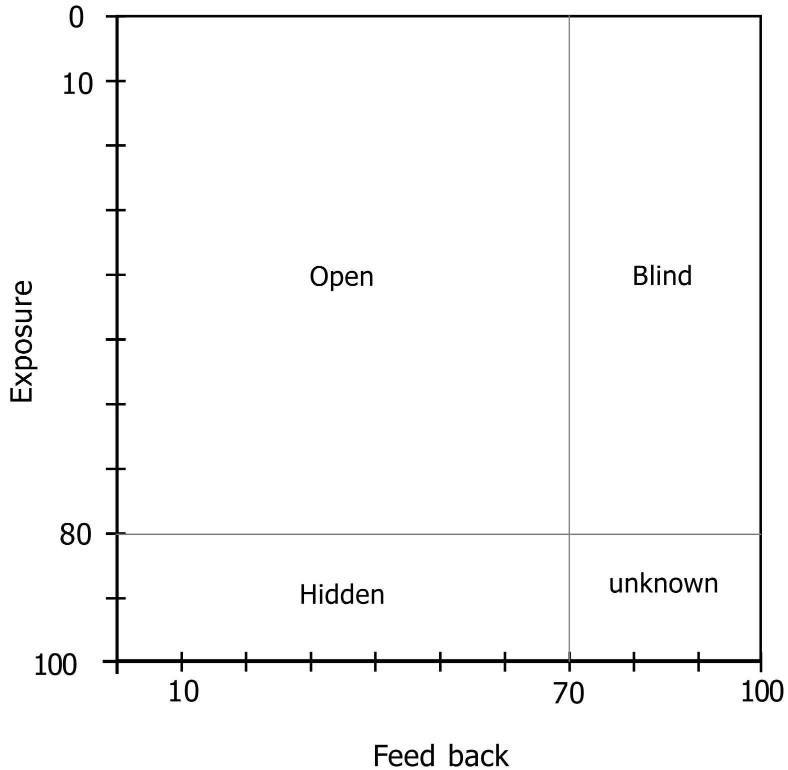
Q. No.	2	3	6	9	10	12	14	16	18	20	Total
Marks											

EXPOSURE TOTAL

Q. No.	1	4	5	7	8	11	13	15	17	19	Total
Marks											

जोहॅरी विंडी स्केल

If the
Feed back Total = 70
Exposure Total = 80



Conclusion - The best team building organization



ह्यूमन प्रोग्रॅमिंग

[TEAM BUILDING]

एखादी दहीहंडी फोडणारी ४० जणांची चमू तसं म्हटलं तर एक मानवी समूह असतो; पण ज्यावेळी दहीहंडी फोडण्याच्या विशिष्ट ध्येयाने ते प्रेरित होतात आणि मानवी मनोऱ्याची रचनाबद्ध उभारणी करतात तेव्हाच दहीहंडी फुटते. यालाच ह्यूमन प्रोग्रॅमिंगचा उत्तम नमुना म्हणू या.

एखादी संस्था म्हटली म्हणजे ती एखाद्या वटवृक्षासारखी असते. या वटवृक्षाचं खोड, फांद्या, पानं, फुलं हे सगळं डोळ्यांना दिसत असलं तरी त्याला भक्कम पाय रोवून उभं राहायचं असेल तर जमिनीखाली पसरलेल्या अदृश्य मुळांचं जाळं सशक्त असायला हवं. कुठल्याही संस्थेला अद्ययावत ठेवण्यासाठी सुदृढ ठेवण्यासाठी तीन प्रमुख संसाधनांची आवश्यकता असते. पहिला 'M' म्हणजे 'मशीन'. संस्थेतील उत्पादनाची गुणवत्ता टिकविण्यासाठी आधुनिक यंत्रसामग्री उपलब्ध असायला हवी. दुसरा 'M' म्हणजे 'मनी' अर्थात पैसा. पैशांची योग्य तरतूद, उपलब्धता, नियोजन असल्याशिवाय संस्थेतील प्रकल्प मार्गी लागणे शक्य नाही आणि तिसरा 'M' म्हणजे 'मॅन' संस्थेत काम करणारी माणसं! एक वेळ पैशाचे स्रोत उपलब्ध होतील, आधुनिक यंत्रसामग्री

आणि साधने तुमच्या दिमतीला असतील; परंतु मनुष्यबळाचं व्यवस्थापन सोपं नाही. माणसाचा मेंदू हा जगातील अत्यंत श्रेष्ठ आणि विलक्षण असा कॉम्प्युटर आहे. तो विशिष्ट पद्धतीने माहिती ग्रहण करतो, तिचा साठा करतो आणि विशिष्ट वेळी विशिष्ट पद्धतीने ही माहिती वापरतो. आपल्या वागण्याला दिशा देतो आणि विचार, भावना आणि वर्तनावर नियंत्रण ठेवतो. एखाद्या व्यक्तीची कार्य करण्याची पद्धती कशी आहे हे मी त्याच्या सहवासातून भलेही समजून घेऊ शकतो; पण संघटनात्मक कार्य करत असताना या व्यक्तीच्या अंतर्मनाचं प्रोग्रॅमिंग कसं झालेलं आहे, त्याच्या प्रोग्रॅमिंगची भाषा कोणती, तो त्याच्या मेंदूला कोणत्या पद्धतीने सूचना देतो आहे हे समजणं अत्यंत आवश्यक आहे. कारण त्या व्यक्तीच्या अंतर्मनाला 'फीड' केलेली माहिती 'प्रोसेर' होऊन जेव्हा बाह्य मनात येते. तेव्हा ती त्या व्यक्तीच्या वागणुकीद्वारे अमलात आणली जाताना आपल्याला अनुभवायला मिळते. जर योग्य प्रोग्रॅमिंग झालेलं असेल तर ती व्यक्ती यशस्वी पद्धतीने वागू लागते; पण चुकीचं प्रोग्रॅमिंग झालेलं असेल तर कळतं पण वळत नाही' अशी त्या व्यक्तीची अवस्था झालेली असते. दुष्काळी परिस्थितीचा सामना करण्यासाठी 'रेन वॉटर हार्वेस्टिंग' करायला हवं असं एखाद्या जलतज्ज्ञाने हजार लोकांसमोर वैज्ञानिक पद्धतीने पटवून दिलं तरी त्यातली दहा माणसंच फक्त हा विचार कृतीत उतरवतात. उरलेल्या नऊशे नव्वद माणसांच्या बाह्य मनाने कितीही आणि काहीही चांगलं करायचं ठरवलं असलं तरी अंतर्मनातून त्याला प्रतिसाद मिळत नाही आणि तुम्ही तुमच्या पूर्वीच्या, जुन्या आणि चुकीच्या पद्धतीने वागता. तुमचं वर्तन त्याप्रमाणेच होत जातं. यशाचा फॉर्म्युला माहिती असूनसुद्धा अमलात आणला जात नाही.

संस्था म्हटलं म्हणजे विविध विचारसरणीची माणसं एकाच व्यासपीठावरती आणून त्यांना एका विशिष्ट कार्यासाठी प्रवृत्त करावं लागतं. जवानांनी राष्ट्राच्या संरक्षणासाठी केलेली कृती असो किंवा जगभरातील विविध संस्थांमधील लाखो लोकांनी पोलिओचं उच्चाटन करण्यासाठी केलेले परिश्रम असोत. संस्थेत कार्य करत असताना विविध प्रकारच्या जबाबदाऱ्यांची विभागणी करत असताना किंवा प्रत्यक्ष कृती आराखडा तयार करताना टीमच्या

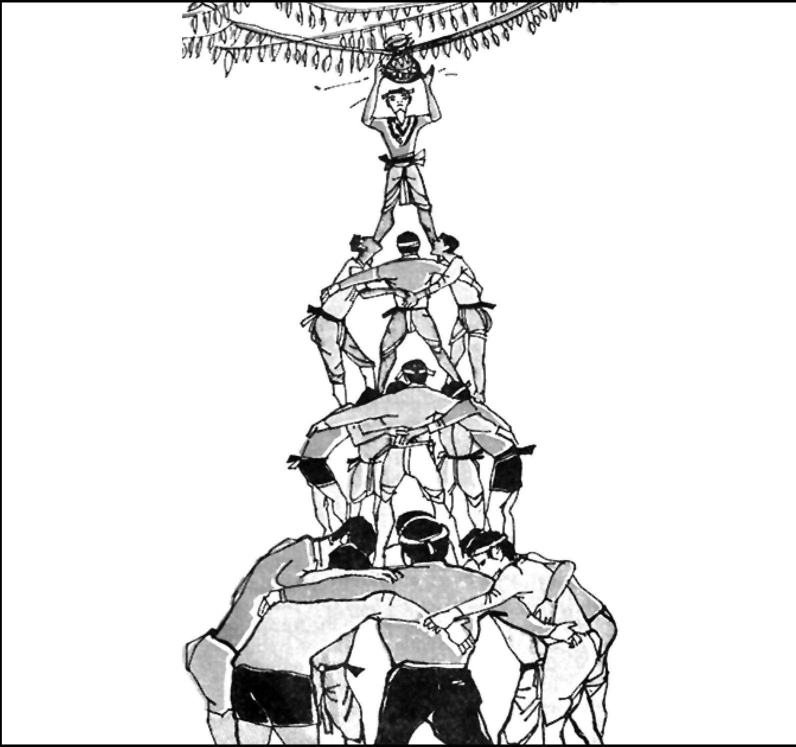
सदस्यांचं ‘ह्यूमन कंडीशनिंग’ करता यायला हवं! अर्थातच हे एक आव्हान आहे. कारण समाजकार्याचा वसा घेऊन विविध सामाजिक संघटनांचं सदस्यत्व स्वीकारणारे शेकडा ९० टक्के लोक ९० टक्के वेळा चुकीचं ‘माइंड प्रोग्रेमिंग’ घेऊनच वावरत असतात. उदाहरणच द्यायचं झाल्यास अत्यंत ‘गर्विष्ठ’ (Egoistic) माणूस समाजकार्याच्या प्रांगणात शेकडो व्यक्तींशी जमवून घेऊ शकत नाही. अशी व्यक्ती आत्मविकास तर साधू शकतच नाही; पण त्यांनी जर स्वत:चं ‘माइंड प्रोग्रॅमिंग’ बदललं नाही तर पालथ्या घागरीवर पाणी! म्हणूनच अध्यक्षाला जर उत्तम ‘ह्यूमन प्रोग्रॅमिंग’ करता आलं तर ती त्याला नेता म्हणून मिळालेली अमूल्य आणि सर्वोत्तम देणगी आहे.

ह्यूमन प्रोग्रॅमिंग म्हणजे काय?

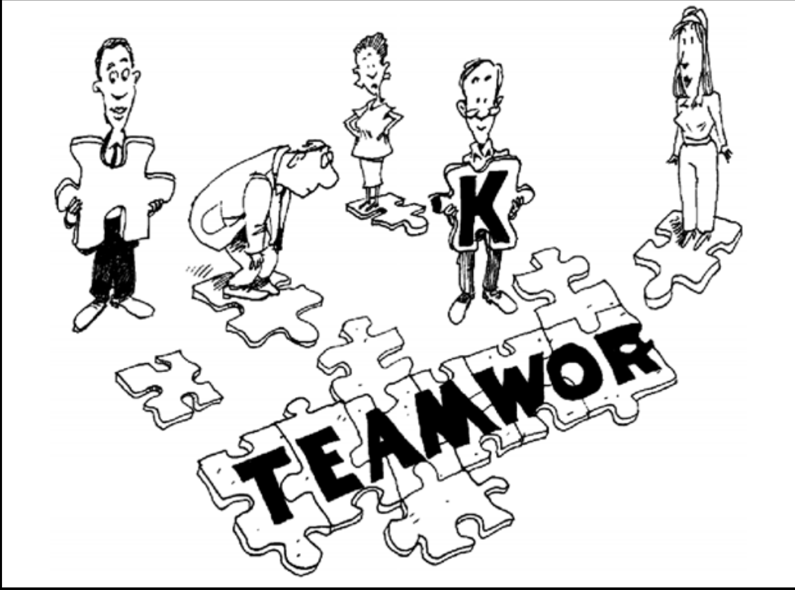
मी एखाद्या संस्थेत रूजू होतो. रूजू होताना कामाच्या संदर्भात माझ्या काही मूलभूत शारीरिक आणि शैक्षणिक क्षमता असतात; पण हळूहळू असं लक्षात येतं की संस्था माझ्याकडून बहुआयामी अशा शारीरिक आणि बौद्धिक क्षमतांची अपेक्षा करते आहे. या शिक्षण संस्थेतील शिक्षकांनी फक्त आपापल्या विषयात वक्तशीरपणे उत्तम शिकवावे यावरती गोष्टी थांबत नाहीत तर आम्ही बदल स्वीकारावा, सकारात्मक विचार करावा, दूरदृष्टी असावी, संशोधन करावं, सामंजस्याने वागावं, सेवाभावी असावं, कामाशी बांधिलकी असावी, सचोटीने वागावं, जीवनमूल्यांची जपणूक करावी, माणुसकीने वागावं, चारित्र्यसंपन्न असावं, नि:स्वार्थी असावं, दिलेलं प्रत्येक काम हिरिरीने करावं अशा एक ना अनेक अपेक्षा उराशी बाळगून संस्थाचालक आपली भूमिका मांडत असतात. सदस्याच्या अंतर्मनात घंटानाद सुरू होतो. याला मी संधी म्हणू की आव्हान, समस्या म्हणू की कष्ट, अभ्यास म्हणू की परीक्षा! बाह्यमन म्हणतं की नाही मला यश, पैसा, कौतुक, शाबासकी, आदर, सन्मान, गौरव हे सगळं प्राप्त करायचं असेल तर माझ्या अंतर्मनाला मला साद घालायला हवी आणि ही सर्व आव्हानं स्वीकारायला हवी. अंतर्मन आणि बाह्यमनाच्या या द्वंद्वात स्वत:चं ‘माइंड प्रोग्रॅमिंग’ मला बदलावं लागणार हे मी निश्चित करतो. थोडसं अपयश आलं तरी चालेल, थोडीशी अवहेलना झाली

तरी चालेल, थोडा त्रास झाला तरी चालेल, थोडं नुकसान झालं तरी चालेल, कृतघ्न माणसांशी संबंध आला तरी चालेल; पण मला आता माझ्या मनाच्या शक्तीची दिशा बदलायला हवी. तुमच्या इच्छेचं रूपांतर दृढविश्वासात होतं आणि आपल्या शारीरिक आणि बौद्धिक क्षमतांचा आश्चर्यकारकरित्या आपण विकास साधू शकता. ही सगळी अध्यक्षासाठी तारेवरची कसरत असते. संस्थेतील प्रत्येक व्यक्तीला सकारात्मक पद्धतीने बदलावंस वाटायला लावणं यालाच 'ह्यूमन प्रोग्रॅमिंग' म्हणतात.

एखादी दहीहंडी फोडणारी ४० जणांची चमू तसं म्हटलं तर एक मानवी जमाव असतो; पण ज्यावेळी दहीहंडी फोडण्याच्या विशिष्ट ध्येयाने ते प्रेरित होतात आणि मानवी मनोऱ्याची रचनाबद्ध उभारणी करतात तेव्हाच दहीहंडी फुटते. यालाच ह्यूमन प्रोग्रॅमिंगचा उत्तम नमुना म्हणू या.



मात्सुशिता या जपानी कंपनीचे अध्यक्ष म्हणतात, 'जपानी माणसाच्या उत्पादन क्षमतेचं रहस्य तुम्ही अमेरिकन लोकांनी भलेही जाणलं असेल; पण शेवटी आम्हीच जिंकणार. तुम्हाला काय वाटलं, माणसं एकत्र आणून त्याची चमू तयार केली म्हणजे चमत्कार घडेल? नव्हे, आम्ही जपानी लोक चांगले जाणून आहोत की, ती तर फक्त सुरुवात आहे.' जपानी अध्यक्षाला हेच म्हणायचं आहे की, माणसं एकत्र आणणं म्हणजे फक्त माहिती जमा केल्यासारखं आहे. या माहितीचं प्रोग्रॅमिंग कसं करणार! प्रोग्रॅम नीट 'रन' व्हावा म्हणून 'अँटिव्हायरस' कुठला टाकणार! यातच तर खरं यशाचं रहस्य दडलं आहे. या एकत्र आणलेल्या लोकांना कुठं, कसं, केव्हा आणि कशासाठी वापरायचं हे अत्यंत जिकीरीचं काम म्हणजेच 'ह्यूमन प्रोग्रॅमिंग'.



ह्यूमन प्रोग्रॅमिंगची आवश्यकता कशी भासते?

एखाद्या संघटनेने सातत्याने करावी अशी ही गोष्ट आहे. प्रोग्रॅम पुन्हा पुन्हा लिहावा लागतो. त्याच्या नवनवीन आवृत्त्या काढाव्या लागतात. नेतृत्त्व बदलले, सदस्यांच्या संख्येत बदल झाला, सदस्यांच्या विचारपद्धतीत बदल झाला,

प्रकल्पाचा कालावधी बदलला, प्रकल्पाचा प्रकार बदलला किंवा ठिकाण बदललं म्हणजे मनुष्यबळाचे व्यवस्थापन नव्याने करावे लागते.

१. संघटनेची उत्पादन क्षमता घटली किंवा उद्दिष्टपूर्ती होत नाही असे लक्षात आले म्हणजे ह्यूमन प्रोग्रॅमिंगसाठी त्वरित पावले उचलावी लागतात.
२. संघटनेच्या व्यवस्थापनाला सदस्यांकडून नकारात्मक प्रतिसाद मिळतो आहे म्हणजे प्रोग्रॅमला नक्की व्हायरस लागला आहे असे समजून तशी पावलं उचलावी.
३. संघटनेच्या मानवी परस्पर संबंधामध्ये कटुता निर्माण होते आणि नेमून दिलेल्या कामाबद्दल जेव्हा सदस्य गोंधळून जातात तेव्हा ह्यूमन प्रोग्रॅम पुन्हा लिहून काढावा लागतो.
४. संघटनेत सहभाग, पुढाकार, नावीन्य याबद्दल अनास्था दिसून आली तर त्वरित उपाययोजना करायला हवी.
५. संस्थेत जर स्त्री-पुरुष भेदभाव, उच्च-नीच भेदभाव, वरिष्ठ-कनिष्ठ भेदभाव, एकाच व्यक्तीचे वर्चस्व प्रस्थापित होणे अशा घटना सातत्याने होऊ लागल्या म्हणजे लाल दिव्याची सूचना समजून ह्यूमन प्रोग्रॅमिंग तत्काळ बदलायला हवे.
६. सभांमध्ये रोडावलेली सदस्यांची उपस्थिती आणि परिणामशून्यता अशी लक्षणे गांभीर्याने घ्यायला हवीत.

ह्यूमन प्रोग्रॅमिंगसाठी उत्तम अँटिव्हायरस हवे?

१. सदस्यांसाठी प्रशिक्षण वर्गाचे आयोजन सातत्याने करायला हवे.
२. सदस्यांमधे विसंवादाकडून सुसंवादाकडे वाटचाल घडवून आणायला हवी.
३. सदस्यांना कामातून आनंद प्राप्त होईल असं वातावरण निर्माण करायला हवं.
४. सदस्यांना कार्यक्रमातून प्रेरणा मिळायला हवी.
५. चमूने स्व-नियंत्रण साधण्याची कला आत्मसात करायला हवी.
६. सदस्यांनी स्वत:बद्दल जास्तीत जास्त जाणून घेण्याचा प्रयत्न करायला हवेत.

७. चमूतील प्रत्येक सदस्याची बलस्थानं माहिती करून घेऊन त्याचा संस्थेच्या उत्कर्षासाठी उपयोग करून घ्यायला हवा.

कुठल्याही प्रकारच्या नकारात्मक विचारसरणीरूपी व्हायरसची बाधा होऊ नये म्हणून संस्थेने खास 'इम्युनायझेशन' कार्यक्रम तयार करावा.

ह्यूमन प्रोग्रॅमिंगसाठी खास कौशल्यांचा विकास (इम्युनायझेशन कार्यक्रम)

१. **ऐकून घेण्याची कला –** आपल्याला जर खरोखरच नवीन काही शिकायचं असेल तर ज्या कल्पनांनी आणि सिद्धांतांनी आपल्या मनावर अधिराज्य गाजवलं आहे त्या काढून टाकून मनात कोरी जागा निर्माण करा.

२. **प्रश्न विचारण्याची कला –** प्रश्न समजून घेण्यासाठी प्रश्न विचारावे लागतात, संवाद साधावा लागतो आणि चर्चा करावी लागते. आंधळेपणाने कुठलीच गोष्ट स्वीकारू नका.

३. **पाठपुरावा करा –** सदस्यांना कल्पनांचं आदानप्रदान करण्यासाठी आणि त्यांच्या प्रस्थापित कल्पनांचा पुनर्विचार करण्यासाठी प्रवृत्त करा.

४. **आदरभाव –** इतरांना आदराने वागवा आणि त्यांच्या कल्पनांचा आदर करा.

५. **मदतीचा हात –** सहकाऱ्यांना मदतीचा हात द्या.

६. **भागीदार व्हा –** सहकाऱ्यांच्या सुख, दु:ख, यश, अपयशात ते आपलं आहे समजून भागीदार व्हा.

७. **एकवाक्यता –** कुठलाही निर्णय घेताना सदस्यांना सहभागी करून घेऊन विशेष पद्धतीचा वापर करून त्यांच्यात एकवाक्यता आणता येईल असे बघा.

८. **अबोल भावनांचा आदर –** बऱ्याच वेळा आपल्या सहकाऱ्यास शब्दातून भावना व्यक्त करता येत नाहीत; पण त्याच्या देहबोलीतून त्या व्यक्त होत असतात. अशा अबोल भावनांचा आदर करा.

९. **विश्वास –** चमूतील सदस्यांना तुमची केवळ उपस्थिती आश्वासक वाटली पाहिजे. जणू तुम्ही त्यांना म्हणता आहात की माझ्यावर विश्वास ठेवा आणि निसंकोचपणे कामाला लागा.

१०. **सहमती –** कुठलाही निर्णय, अधिकार आहेत म्हणून एकट्याने घेऊ नका. सर्व सदस्यांच्या सहमतीने घ्या.

११. **दुवा निर्माण करा –** सदस्यांना आधार वाटावा, मार्गदर्शक वाटावा, त्यांच्या प्रश्नांना उत्तरे देणारा आणि त्यांना ठरलेल्या उद्दिष्टांपासून ढळू न देणारा नेता हवा असतो. असा दुवा तुम्ही बना.

ह्यूमन प्रोग्रॅमिंग असफल होण्याची कारणे (प्रोग्रॅमला लागलेले व्हायरसेस)

१. लोकांच्या भावनेचा अनादर करून त्यांच्यावर तुम्हाला हव्या असलेल्या गोष्टी लादणं.

२. दिलेल्या कामात फक्त काही विशिष्ट लोकांचाच सहभाग असणं.

३. वैयक्तिक जबाबदारी पार न पडल्याची कारणं देत बसणं.

४. उद्दिष्ट आणि कृती यात विरोधाभास असणं.

५. सदस्यांनी आपले प्रयत्न अर्ध्यातूनच सोडून देणं.

सदस्य आपले प्रयत्न अर्ध्यातूनच का सोडून देतात यासंबंधी एक सर्वेक्षण केलं गेलं. यात ५६९ व्यवस्थापकांचा अभ्यास करून असं लक्षात आलं की, ५६% प्रकल्पांमध्ये त्यांनी आपले प्रयत्न मधेच सोडून दिले. त्याला प्रमुख कारणं अशी –

५.१ त्या प्रकल्पात तज्ज्ञाचा सहभाग असल्यामुळे मला वाटले इथे माझी गरजच काय? (७३% प्रकल्पात असे घडले.)

५.२ मला माझे मत मांडण्यासाठी प्रकल्पाची माहितीच दिली गेली नव्हती तर मी माझं मत तरी काय मांडू! (६२% प्रकल्पात असे घडले.)

५.३ सहभागी होण्यासाठी लागणाऱ्या आत्मविश्वासाचा अभाव. अशावेळी माझी तयारीच नसल्यामुळे किंवा इतर वरिष्ठ मंडळी त्या ठिकाणी

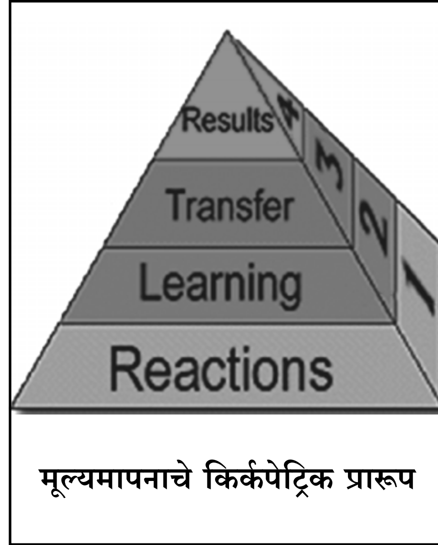
असल्यामुळे माझ्या सहभागाची गरजच काय? (६१% प्रकल्पात असे घडले.)

५.४ अर्थहीन आणि दुय्यमदर्जाच्या गोष्टींवर चर्चा होत असल्यामुळे मी माझा वेळ कशाला वाया घालवू? (५२% प्रकल्पात असे घडले.)

५.५ चमूच्या निर्णयाशी सहमती दर्शविण्यासाठी माझ्यावर दबाव टाकल्यामुळे मी असा विचार केला की ठीक आहे, सगळे म्हणतात म्हणून निर्णय योग्य असावा. (४६% प्रकल्पात असे घडले.)

५.६ कृतीत उतरू न शकणारे निर्णय घेण्याचे वातावरण असल्यामुळे मी कुठलं धाडस करावं अशी तुमची इच्छा आहे? (३९% प्रकल्पात असे घडले.)

ह्यूमन प्रोग्रॅमिंगचे मूल्यमापन करणारे किर्कपेट्रिक मॉडेल



मूल्यमापनाचे किर्कपेट्रिक प्रारूप

१. (Results) प्रशिक्षणाची फलनिष्पत्ती काय? – प्रशिक्षणानंतर दृश्य स्वरूपात दिसणारा असा बदल अस्तित्वात आला का?

२. (Transfer) प्रशिक्षणाचा उपयोग कार्यासाठी केला का? – काम करण्याच्या ज्या नवनवीन गोष्टी तू शिकलास त्याचा तुझ्या कामात प्रत्यक्ष उपयोग किती झाला?

३. (Learning) काय शिकायला मिळालं? – तुला जे अपेक्षित होतं ते शिकायला मिळालं का? तुझी उद्दिष्ट पूर्ण झाली का?

४. (Reactions) प्रशिक्षणार्थींनी तत्काळ दिलेला प्रतिसाद – हा कार्यक्रम तुम्हाला आनंददायी वाटला का?

ह्यूमन प्रोग्रॅमिंगची पद्धती

संस्थेतील सदस्यांना विशिष्ट ध्येयाने कार्यप्रवृत्त करण्यासाठी चार अवस्थांमधून जावे लागते.

FORMING : सदस्यांनी एकत्र येणे

पहिली अवस्था – यात मनुष्यबळाची बांधणी, उद्दिष्टातील स्पष्टता, कार्याची योग्य दिशा आणि प्रत्येक सदस्याची जबाबदारी निश्चित करून त्या चमूतील सदस्यांना एकत्र आणले जाते. मग ती क्रिकेट टीम असेल, कारगिल मिशन टीम असेल, शाश्वत शेती प्रकल्प असेल किंवा एखाद्या राष्ट्रीय परिषदेचे आयोजन असेल!



'मिले सुर मेरा तुम्हारा, तो सुर बने हमारा ।'

या अवस्थेत सुपरवायझरला दिशादर्शकाचं काम करावं लागतं. यात त्या चमूचे सदस्य स्वत:चीच चाचपणी करत असतात. सदस्य एकमेकांशी एकमेकांच्या शक्तिस्थानांची ओळख करून घेतात. या अवस्थेत प्रत्येक सदस्य आत्मकेंद्रित असतो. तो त्याची वागणूक स्वतंत्रपणे प्रदर्शित करत असतो. काही चाचण्याद्वारा या चमूतील प्रत्येक सदस्याची स्वतंत्रपणे काम करण्याची क्षमता किती आहे आणि दबावाला ते कसा प्रतिसाद देतील याची चाचपणी केली जाते. चाचण्यांच्या माध्यमातून एखादा सदस्य आपल्या नेत्यावर इतर सदस्यांवर आणि घालून दिलेल्या नियमांवर किती अवलंबून राहतो हे समजून घेतलं जातं. अशा रीतीने ही चमू या कामातील संधी आणि आव्हाने यांचा अभ्यास करते. उद्दिष्टांवर त्यांचं एकमत होतं आणि मग ते प्रत्यक्ष कामाच्या हाताळणीला सुरुवात करतात.

STORMING : विचारांचे आदानप्रदान

दुसरी अवस्था – या अवस्थेत गेल्यावर चमूतील सदस्य मनमोकळेपणे आपला दृष्टिकोन, कल्पना मांडून चर्चा करतात. आपल्याला नेमका कुठला प्रश्न सोडवायचा आहे? ते यात वैयक्तिक पातळीवरती आणि एकत्रितपणे कसे काम करतील? नेतृत्वाचं कुठलं प्रारूप येथे योग्य ठरेल? या अवस्थेत मतभेद पराकोटीलादेखील जाऊ शकतात. बऱ्याच वेळा या चर्चेतून ही चमू बाहेरच पडत नाही! अशावेळी सुपरवायझरला त्यांच्या निर्णय घेण्याच्या प्रक्रियेत सल्लागाराची भूमिका निभवावी लागते.

NORMING : एकवाक्यता

तिसरी अवस्था – आता चमूतील सदस्यांच्या विचारात बऱ्यापैकी एकवाक्यता आलेली असते. चमू ही सहजतेने आणि नैसर्गिक पद्धतीने कामाला लागते. सदस्यांचा एकमेकांवरील विश्वास दृढ होत जातो. प्रकल्पाची जाण वाढली म्हणजे सदस्यांची प्रेरणा वाढते. आता सुपरवायझर हा सल्लागार न राहता या प्रकल्पात सहभाग नोंदवतो. आता या प्रकल्पासाठीचे नियम, मूल्य,

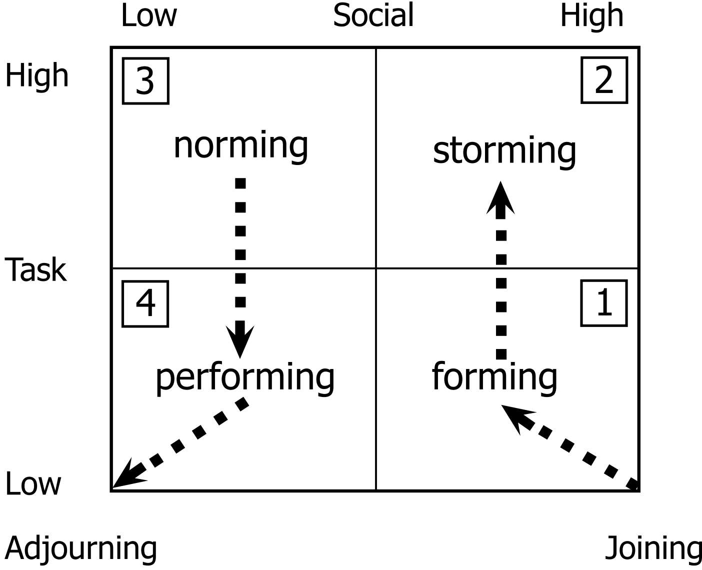
व्यावसायिकता, पद्धती, काम करण्याची साधनं यावरती सर्व सदस्यांची एकवाक्यता होते. काही सदस्यांना दिलेल्या जबाबदारीची भीती वाटायला लागते. जर सर्व सदस्यात खूपच एकवाक्यता झाली तर त्या चमूची नवनिर्माणक्षमता लोप पावण्याची भीती असते.

PERFORMING : अविष्कार

चौथी अवस्था – आता या चमूची बांधणी अधिकच घट्ट झालेली असते. दिलेलं काम अत्यंत सहजतेने आणि परिणामकारक होईल याची प्रत्येक सदस्याला खात्री असते. सर्व सदस्य परस्परावलंबी पण तितकेच स्वायत्त, सक्षम, निर्णयक्षम बनलेले असतात.

बदललेल्या परिस्थितीत ही चमू पुन्हा पहिल्या अवस्थेत जाण्याची शक्यता असते. नेतृत्व बदलामुळे या चमूला पुन्हा दुसऱ्या अवस्थेत जाऊन विचारविनिमय करावा लागतो. अशा पद्धतीने 'ह्यूमन प्रोग्रॅमिंगची' ही प्रक्रिया कामानुसार, प्रकल्पानुसार या चार अवस्थांमध्ये चक्राकार पद्धतीने सतत गतिशील असते.

ह्यूमन प्रोग्रॅमिंगचे प्रारूप



चौकोन क्र. १ :– सर्व सदस्य एक स्वतंत्र व्यक्ती म्हणून चमूत दाखल झालेले आहेत. या पायरीवरती प्रत्येक सदस्याची समाजाभिमुखता उच्चप्रतीची असावी. ते तितकेसे कार्यप्रवृत्त झालेले दिसणार नाहीत कारण अद्याप कार्याची ओळखच झालेली नाही.

चौकोन क्र. २ :– या दुसऱ्या पायरीवरती प्रत्येक सदस्याची समाजाभिमुखता तर उच्च प्रतीची असावी लागतेच; पण कार्याची जाणीव झाल्यामुळे हे कार्यप्रवृत्तही होतात.

चौकोन क्र. ३ :– या तिसऱ्या पायरीवरती एक चमू म्हणून त्यांची समाजाभिमुखता गृहित धरून सर्व सदस्यांमध्ये उच्च प्रतीची एकवाक्यता निर्माण होऊन चमू उत्साहाने कार्यप्रवृत्त होते.

चौकोन क्र. ४ :– या चौथ्या पायरीवरती त्या चमूचे ह्यूमन प्रोग्रॅमिंग उत्तम झालेले असल्यामुळे ती आपल्या कृतीतून कार्याचा उत्तम अविष्कार घडवत असते.



दीर्घकालीन कृतिआराखड्याचे नियोजन

[STRATEGIC PLANNING]

मूलभूत प्रश्नांना थोडक्यात उत्तरे शोधण्याचा प्रयत्न करू नका. यासाठी योग्य साधनं आणि सिद्धांत हाती लागायला हवेत. समाजातील मूलभूत प्रश्न सोडवण्यासाठी समाजाला What to think? पेक्षा How to think? शिकवायला हवं.

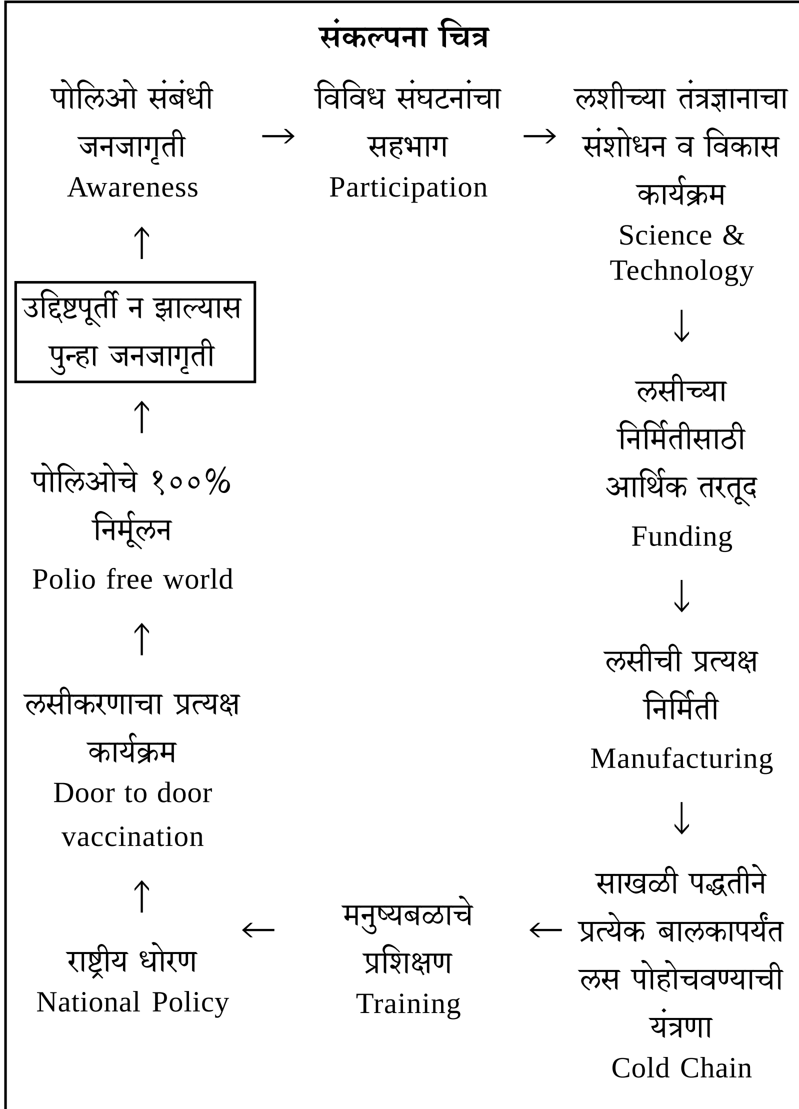
समाजामधील मूलभूत प्रश्नांचा जेव्हा एखादा समाजसेवक आढावा घ्यायचा प्रयत्न करतो. त्या प्रश्नांना उत्तर शोधण्याचा जेव्हा प्रयत्न करतो तेव्हा त्याचा सर्वसमावेशक कृतिआराखडा किंवा आकृतिबंध तयार करणं ही त्याच्या यशाची पहिली खूण समजली जाते. मग ते अंधश्रद्धा निर्मूलनाचे कार्य असो की रोजगार हमी योजना असो. व्यावहारिक चातुर्याने तयार केलेला कृतिआराखडा किंवा आकृतिबंध यालाच आपण 'स्ट्रॅटिजी' असं म्हणतो. ती ठरवत असताना एका परीने भविष्याचा वेध घेऊन त्या दिशेने संसाधनांची उपलब्धता निर्माण करण्याचं नियोजन आपण करत असतो. यासाठी भविष्याचा अचूक अंदाज घेणारी मंडळी चिंतनातून, विचार मंथनातून, अनुभवातून, जनसामान्यांच्या अपेक्षांचं सर्वेक्षण करून, मूलभूत समाजशास्त्रातील सिद्धांतांचा आधार घेत भविष्यातील कृतिआराखड्यांचं नियोजन केलं जातं.

स्ट्रॅटिजी

कृतिआराखडा तयार करताना तुमचं उद्दिष्ट तुमच्या डोळ्यासमोर स्पष्ट असायला हवं हे झालं एक आणि दुसरं असं की त्या उद्दिष्टाप्रद पोहोचण्यासाठी काय काय करायला हवं? याची पूर्वकल्पना असायला हवी. काही उद्दिष्टे अशी :- जगातून पोलिओचे निर्मूलन करणे, राष्ट्रातून गरिबीचे उच्चाटन करणे वगैरे. याच्यासाठी कृतिआराखडा तयार करताना त्यांच्या संबंधित तीन महत्त्वपूर्ण घटकांचा साकल्याने विचार करावा लागतो. १. अमुक एका सामाजिक संघटनेने प्राथम्याने कुठला प्रश्न हाताळायचा? २. हा प्रश्न हाताळत असताना त्यात संभाव्य अडथळे आणि संधी कुठल्या आहेत? ३. ही सामाजिक संघटना या कामासाठी आपला किती वेळ, किती शक्ती आणि किती बुद्धिमत्ता कारणी लावू शकणार आहे? या प्रश्नावर धोरणात्मक निर्णय घेणाऱ्या मंडळींनी भरपूर विचार करून मगच आपला आकृतिबंध तयार करावा.

आपण यासाठी 'जागतिक पोलिओ निर्मूलन' प्रकल्पाचे उदाहरण घेऊया. अशा प्रकल्पांसाठी दीर्घकालीन कृतिआराखड्याचे नियोजन करावे लागते. एखादी गोष्ट जर पुढील तीस वर्षात साध्य करायची असेल तर तीन, तीन वर्षाची अल्पकालीन कृतिआराखड्याची छोटी छोटी दहा संकल्पना चित्रं आमच्या समोर स्पष्ट असायला हवी. (संकल्पना चित्र पुढील पानावर)

या संकल्पना चित्रावरून एक गोष्ट स्पष्ट होते की कागदावरती केवळ व्यावहारिक चातुर्य वापरून तयार केलेल्या दीर्घकालीन आकृतीबंधाचे नियोजन ठरल्याप्रमाणे पूर्ण होईलच असे सांगता येत नाही. कारण या दीर्घकालीन नियोजनात, त्या त्या देशाची राजकीय परिस्थिती, राजकीय इच्छाशक्ती, राजकीय नेतृत्व, मनुष्यबळाची उपलब्धी किंवा त्या विषयाची जटीलता अशा विविध कारणांमुळे हे प्रकल्प नियोजित कालावधीपेक्षा अनेक वर्षे पुढे ढकलले जाऊ शकतात. कधी कधी तर ते पूर्णत्वालाच जाऊ शकत नाहीत. यासाठी समाजसेवकांमध्ये चिकाटी, सातत्य, असीम सहनशीलता, लवचिकता आणि पर्यायी उपाययोजना असायला हव्या. अत्यंत हट्टी आणि चिकट अशा पोलिओचे जगातून उच्चाटन करण्यासाठी जागतिक आरोग्य संघटनेने २००५ हे साल निश्चित



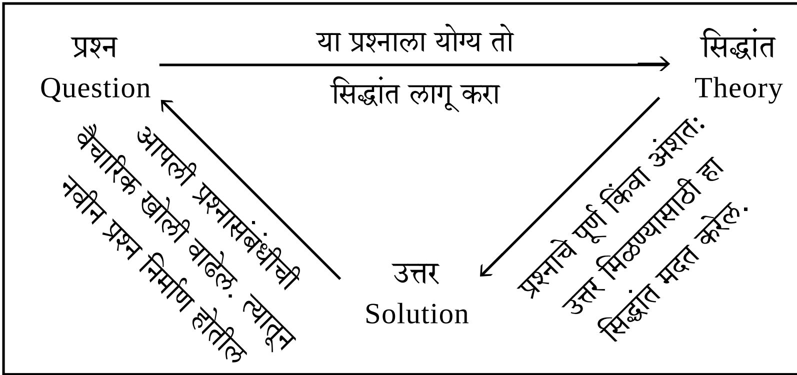
केले असले तरी आज २०१३ साल उजाडले असूनसुद्धा भारत, पाकिस्तान, अफगाणिस्तान आणि नायजेरिया या चार देशातून पोलिओचे उच्चाटन होऊ शकलेले नाही; परंतु जागतिक आरोग्य संघटनेच्या बरोबरीने काम करणाऱ्या

रोटरी इंटरनॅशनल सारख्या आंतरराष्ट्रीय समाजसेवी संघटनांनी हार न मानता पोलिओचे जगातून उच्चाटन करण्याचा जणू चंगच बांधला आहे.

मूलभूत सिद्धांतांना पर्याय नाही

रोगराईचे निर्मूलन, अंधश्रद्धांचे निर्मूलन, गरिबीचे निर्मूलन, पाणी प्रश्न या आणि अशा अनेक मूलभूत प्रश्नांना थोडक्यात उत्तरे शोधण्याचा प्रयत्न करू नका. ते सोडवण्यासाठी योग्य साधनं आणि सिद्धांत हाती लागायला हवेत. असे मूलभूत प्रश्न सोडवायचे असतील तर समाजाला What to think? पेक्षा How to think? हे शिकवायला हवं.

प्रश्न सोडवण्याचे संकल्पना चित्र



नेहमी असं म्हटलं जातं की, भविष्याचा अंदाज घेण्यासाठी भूतकाळातील जास्तीत जास्त माहिती गोळा करावी, ती निर्णय घेण्यास मदत करते. मान्य आहे की माहिती आणि अनुभव हे उत्तम शिक्षक असतात; पण हे कसं झालं! की जणू तुम्ही मागून कोणी येतंय का हे बघण्यासाठी लावलेल्या आरशात बघून पुढे गाडी चालवण्यासारखं आहे. आपल्याला चांगला बाप किंवा आई होण्यासाठी चार-पाच लग्नांच्या अनुभवाची आवश्यकता नसते! चांगलं बालसंगोपन करण्यासाठी आईला दहा-बारा अपत्यांना जन्म देण्याची मुळीच गरज नाही! आणि म्हणून 'सिद्धांत' हे नियोजनासाठी इतके महत्त्वाचे ठरतात की एखाद्या गोष्टीचा अनुभव घेण्यापूर्वीसुद्धा त्याच्या परिणामांचा आपण अंदाज बांधू शकतो.

माणसाला हवेत उडावंसं वाटलं!

कधीतरी पक्षाकडे बघून माणसालासुद्धा हवेत उडावसं वाटलं आणि त्यासाठी त्याने मनात एक कृतिआराखडा तयार केला. त्याला असं वाटलं की हवेत विहार करण्यासाठी पंख आणि पिसं हे साधन पुरेसं आहे. एका चर्चवरून त्याने उडी घेतली. हात हलवले. पंखांची उघडझाप झाली. माणूस हवेत तरंगायच्या ऐवजी खाली पडून मृत्युमुखी पडला. चूक अशी झाली होती की पंख आणि हवेत विहार यांचा त्यांनी चुकीचा संबंध लावला होता. प्रत्यक्ष एखाद्या वस्तूला हवेत तरंगण्यासाठी कुठले सिद्धांत आणि कुठली यंत्रणा कारणीभूत असते हेच मुळात त्याला माहिती नव्हते.

डॅनियल बर्नोली (Danial Bernoulli) या डच - स्विस गणितीने हायड्रोडायनॅमिक्स या विषयावर अभ्यासपूर्ण पुस्तक लिहिलेले होते. १७३८ साली बर्नोलीचं तत्त्व / सिद्धांत हा हवेत उडण्याच्या प्रक्रियेला लागू करण्यात आला. तरी सुद्धा अपघात झाले. प्रश्न सुटला नव्हता! संशोधकांनी या अपयशाची मिमांसा केली आणि अपयशाची तीन कारणं पुढे आली. वाऱ्याचा वेग, धुकं आणि विमानाचा कोन. मग अर्थातच विमानचालकाने यावर कशी मात करावी यासाठी काही नियम घालून देण्यात आले. 'पुन्हा अपयश, त्यातून प्रश्न, त्यातून सिद्धांताकडे वाटचाल. तात्पुरते उत्तर, पुन्हा अपयश ....' यातूनच पुढे यशस्वी, निर्धोक, भरवशाचे व नियंत्रित विमान प्रवास सुरू झाले. प्रश्न जेव्हा जटील स्वरूपाचा असतो तेव्हा त्याला अनेक सिद्धांत लावून उत्तर शोधावे लागते. माणसाला यशस्वी उड्डाण करण्यासाठी बर्नोलीचा सिद्धांत, गुरूत्वाकर्षणाचा सिद्धांत, वेग, विरोध, वजन यांचा परस्पर संबंध सांगणारे सिद्धांत अशा अनेक सिद्धांताची मदत घ्यावी लागली.

समाजातील जटील समस्या सोडवायच्या असतील तर त्या संबंधीच्या समाजशास्त्रीय मूलभूत सिद्धांतांचा सखोल अभ्यास करूनच आकृतीबंधाची आखणी करायला हवी. केवळ भावनिक मलमपट्टी करून कुठल्याच प्रश्नाला कायमस्वरूपी उत्तर मिळणे अशक्य आहे. शुद्ध पिण्याच्या पाण्याचा प्रश्न, दुष्काळ, सांडपाण्याची विल्हेवाट, पोलिओ निर्मूलन, अंधश्रद्धा निर्मूलन

यासारख्या सामाजिक प्रश्नांची कामयस्वरूपी उत्तरं त्या प्रश्नांच्या मूलभूत सिद्धांतातच दडलेली आहेत हे १०० टक्के जाणावे.

रोटरी इंटरनॅशनल या संघटनेच्या समाजकार्याची दिशा निश्चित करणाऱ्या कृतिआराखड्याचे संकल्पना चित्र –



हे संकल्पना चित्र असे स्पष्ट सांगते की 'कार्यकर्ता' नावाचा माणूस हा या कृतिआराखड्याचा मध्यबिंदू आहे. त्याची सेवाभावी वृत्ती, मैत्रीभाव, स्वभाव वैविध्य, कार्याशी असलेली बांधिलकी आणि नेतृत्व करण्याची क्षमता यांच्या समुच्चयातूनच दोन महत्त्वाच्या गोष्टी घडतील. एक म्हणजे संघटनेची मजबूत बांधणी आणि जनमानसात संस्थेची उजळ प्रतिमा. या सर्व घटकांचे नीट प्रोग्रॅमिंग झाले तरच कार्यकर्त्यांकडून मानवतावादी समाजकार्य घडू शकेल.

●

व्हिजन प्लॅन

[FORESIGHT]

एका आंतरराष्ट्रीय सेवाभावी संघटनेने समाजसेवेच्या विविध पैलूंचा साकल्याने विचार करून 'फ्यूचर व्हिजन प्लॅन' जगापुढे मांडला आहे. या आराखड्याला नुकतेच सिल्व्हर एडिसन अॅवार्ड देऊन सन्मानित करण्यात आले आहे. हे प्रारूप आपणास नक्कीच मार्गदर्शक ठरेल.

दिवसेंदिवस सामाजिक संघटनांकडून मानवी समाजाच्या अपेक्षा उंचावताहेत. लोकसंख्या वाढते आहे आणि एकूणच नैसर्गिक साधनसंपत्तीवर प्रचंड ताण पडतो आहे. सामाजिक संघटनांच्या कार्याचा अवाका वाढायला हवा, परिणामकारकता दिसायला हवी आणि सर्वात महत्त्वाची गोष्ट म्हणजे आपल्या कार्यात सातत्य जाणवायला हवे असे प्रत्येक संघटनेला जाणवू लागले आहे. कुठेतरी मलमपट्टी करून तात्पुरत्या स्वरूपात तो प्रश्न सोडवून भागणार नाही अशी जाणीव प्रकर्षाने व्हायला लागली आहे. विविध प्रकारच्या आजारांसाठी आम्ही शिबिरं भरवतो, ऑपरेशन्स होतात; पण पुढे त्याचा मागोवा घेतला जात नाही. यासाठी समाजसेवकांना आपल्या विचारांची दिशा बदलावी लागेल, भविष्याचा खूप खोलवर जाऊन विचार करावा लागेल, त्या दृष्टीने लांबपल्ल्याचे नियोजन करावे लागेल आणि प्रश्नाच्या मुळाशी जाऊन त्याचा

नायनाट करावा लागेल. एखाद्या व्यक्तीच्या वयाला १०० वर्ष पूर्ण होणं आणि एखाद्या संस्थेने शंभरी गाठणं यात खूप फरक आहे. शंभरी गाठलेली व्यक्ती कालपरत्वे बदलत गेली तरी ती मृत्यूच्या दिशेनेच प्रवास करत असते; पण शंभरी गाठलेली संस्था मात्र कात टाकून पुनरज्जिवित होण्याचा प्रयत्न करत असते, कारण १०० वर्षांत सभोवतालचे सर्वच संदर्भ बदललेले असतात. कालपरत्वे भविष्याचा वेध घेऊ न शकणाऱ्या संस्था आपले अस्तित्व टिकवू शकत नाही. २००५ साली शंभरी साजरी करणारी रोटरी इंटरनॅशनल ही संघटना नवे विचार, नवी दृष्टी, नवे आराखडे, नवे सामाजिक संदर्भ व नवीन ताजातवाना चेहरा घेऊन जगापुढे सादर झालेली आहे ती 'जागतिक सामंजस्य, सदिच्छा आणि शांतता' हे मिशन घेऊन. उद्दिष्ट आहे 'Doing Good in the World' या व्हिजन प्लॅननुसार रोटरी फाऊंडेशन दरवर्षी सामाजिक कार्यासाठी १० कोटी डॉलर्स इतका खर्च करणार आहे. तीन वर्षांपूर्वी रोटरी इंटरनॅशनल या संघटनेने अशा नवविचारांचा आराखडा तयार करून तो प्रायोगिक स्वरूपात ७० देशांमध्ये कार्यान्वित केला. यात समाजकार्यासाठी सहा प्रमुख विभाग निश्चित करण्यात आले. गेल्या तीन वर्षांत जगभर या आराखड्यावर भरपूर विचारमंथन झालं, कार्यशाळा झाल्या, चर्चासत्रांचे आयोजन करण्यात आले आणि दि. १ जुलै २०१३ पासून सुरू होणाऱ्या नववर्षात रोटरी इंटरनॅशनलची संपूर्ण कार्यपद्धती या नवीन आराखड्यानुसार होणार आहे. या नवीन आराखड्याचे नाव आहे 'फ्यूचर व्हिजन प्लॅन'.

सिल्व्हर एडिसन अॅवॉर्ड

२५ एप्रिल २०१३ रोजी शिकागो येथे या आराखड्याला 'सिल्व्हर एडिसन अॅवॉर्ड' देऊन रोटरी या सामाजिक संघटनेचा सन्मान करण्यात आला. १९८७ सालापासून थॉमस एडिसन यांच्या नावाने जगाला नवी दिशा देणाऱ्या 'नावीन्यपूर्ण कल्पनांसाठी' हे पारितोषिक दिले जाते. व्हिजन प्लॅनबद्दल जाणून घेणं हे इतर संघटनांनादेखील नक्कीच मार्गदर्शक ठरेल.

काय आहे फ्यूचर व्हीजन प्लॅन?

या आराखड्यानुसार सहा प्रमुख प्रश्नांवर लक्ष केंद्रित केले जाणार आहे.



१. शांतता प्रस्थापित करणे व संघर्ष मिटवण्यासाठी प्रयत्नशील राहणे.
Peach and Conflict Prevention / Resolution



२. रोगराई नष्ट करणे व त्याच्या इलाजासाठी औषध निर्मिती प्रकल्पांना आर्थिक सहाय्य करणे.
Disease Prevention & Treatment



३. शुद्ध पाणी आणि सार्वजनिक स्वच्छता
Water and Sanitation



४. आई आणि बाळाचे आरोग्य
Maternal and Child Health



५. मूलभूत शिक्षण आणि साक्षरता
Basic Education and Literacy



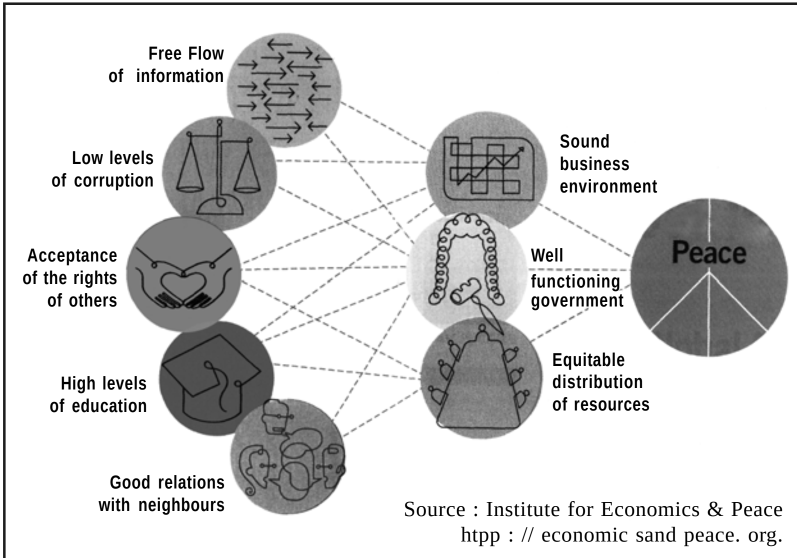
६. आर्थिक आणि सामाजिक उन्नती
Economic and Community Development

जागतिक शांततेचा आकृतिबंध

'शासकीय किंवा अशासकीय सामाजिक संघटनांना जातीय दंगेधोपे, अतिरेक्यांनी घातलेले थैमान आणि सामाजिक असंतोष यांचा सामना करत असताना, समाजात अशांतता निर्माण का होते याचा सखोल विचार करायला हवा. मुळातच हे समजून घ्यायला हवे की 'असंतोषाचा अभाव म्हणजे शांतता नव्हे!' शांतता ही एक 'प्रक्रिया' आहे तो 'शेवट' नव्हे, आर्थिक, सामाजिक आणि राजकीय दबावांमुळे असंतुलित झालेल्या परिस्थितीला सतत संतुलित राखण्याची ती एक अव्याहत चालणारी प्रक्रिया आहे. अशांतता निर्माण करणारा माणूसच आहे आणि त्यावर मात करण्यासाठी धडपडणारा देखील माणूसच. शांतता ही शासकीय आणि अशासकीय सामाजिक संघटनांच्या कार्यपद्धतीच्या गुणवत्तेची कसोटी आहे.'

Jessica Tuchman Matews
(President, Carnegie Endowment for International Peace
a Global Think Tank)

शांततेचे ह्यूमन प्रोग्रॅमिंग प्रारूप.



Source : Institute for Economics & Peace
htpp : // economic sand peace. org.



PEACE AND CONFLICT PREVENTION/RESOLUTION

RESPONDING TO CONFLIST

6,000 Civilians are maimed or killed by land mines each year

WHAT YOU CAN DO

Offer support to marginalised groups within society that are at risk of violence or persecution.

WHAT YOU CAN DO

Help children who have been orphaned, injured, or traumatised by conflict.



42 million people are currently displaced by armed conflictor persecution

90% of casualties in armed conflicts are civilians, at least half are children

WHAT YOU CAN DO

Provide relief to refugees or internally displaced people who have fled areas of conflict.

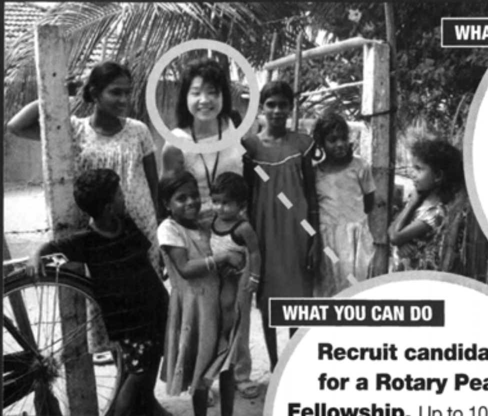
TIPS FOR SUCCESS

1. Engage all community stakeholders in service projects, including women, marginalised populations such as ethnic or religious minorities and opposing sides in conflicts.
2. Understand and be respectful of the laws and customs of all communities in which you serve.

TARGET ONE OF THESE GOALS

* Strengthen local peace efforts
* Train local leaders to prevent and mediate conflict
* Support long - term peace building in areas affected by conflict

PREVENTING CONFLICT/BUILDING PEACE



WHAT YOU CAN DO

Incorporate conflict resolution and mediation strategies in service projects involving local schools, orphanages, workplaces and community centres.

WHAT YOU CAN DO

Recruit candidates for a Rotary Peace Fellowship. Up to 100 peace fellowships are offered annually on a world-competitive basis for study at the Rotary Peace Centres.

300,000 child soldiers
(boys and girls under age 18) are believed to be involved in conflicts around the world

WHAT YOU CAN DO

Pursue projects that **address the underlying causes of conflict**: disease, illiteracy, hunger and poverty.

WHAT YOU CAN DO

Participate in fellowship and service activities with Rotary clubs in other parts of the world to promote understanding and peace.

TIPS FOR SUCCESS

1. Use role playing and sports to teach children and young adults socially appropriate ways of dealing with conflict.
2. Train local leaders on strategies to prevent and mediate conflict as a component of community service projects.
3. Partner with Rotary Peace Fellows and other conflict prevention experts and organisations

* Assist vulnerable populations affected by conflict, particularly children and youth
* Support studies related to peace and conflict resolution



DISEASE PREVENTION AND TREATMENT

DISEASE PREVENTION

1 billion people suffer from neglected tropical diseases such as dengue fever and leprosy each year

WHAT YOU CAN DO

Carry out immunisations against infectious diseases.

WHAT YOU CAN DO

Support health education programmes that explain how diseases are spread, and promote ways to reduce the risk of transmission.

TIPS FOR SUCCESS

1. Consult with Rotarians who have medical or public health expertise.
2. Reach out to local and regional hospitals, clinics, universities and ministries of health to avoid duplicating efforts and to take advantage of local resources.
3. Enlist community workers and health and medical volunteers to perform immunisations.
4. Remember that the most effective programmes are evidence based, age appropriate and medically accurate.

HEALTH CARE

1 in 6 people worldwide cannot pay for health care

100 million people are pushed into poverty each year because of medical costs

TRAGET ONE OF THESE GOALS

* Imporove the capacity of local health care professionals
* Combat the spread of HIV / AIDS, malaria and other major diseases

57 countries have fewer than 23 health workers for every 10,000 people

WHAT YOU CAN DO

Sponsor continuing education and training for health workers, including supporting scholarships, stipends and public recognition.

4.3 million doctors, nurses, midwives, and other skilled caregivers are needed worldwide.

TIPS FOR SUCCESS

1. Work with local health centres to develop programmes that attract health workers with a variety of skills. A shortage in a particular skill can overburden health centre staff and limit the care available.
2. Ensure that training facilities are located where the workforce lives and works to improve retention rates.

WHAT YOU CAN DO

Improve and expand access to low-cost and free health care in underserved areas.

TIPS FOR SUCCESS

1. Seek long-term support for community health centers. Access to reliable services can transform a community and is crucial in achieving the Millennium Development Goal of universal health care.
2. Partner with global health systems to increase access to equipment, facilities, and the latest health care programmes.
3. Incorporate innovative technologies such as mHealth, which can be accessed on mobile devices, to increase the reach of health centres.

* Educate and mobilise communities to help prevent the spread of major diseases
* Enhance the health infrastructure of local communities
* Support studies related to disease prevention and treatment.



WATER AND SANITATION



TARGET ONE OF THESE GOALS

* Increase equitable community access to safe drinking water and basic sanitation
* Educate communities about safe water, sanitation any hygiene

IMPROVE ACCESS TO WATER & WATER QUALITY



TIPS FOR SUCCESS

1. Work with the community to determine its needs and select appropriate solutions.
2. Before digging or drilling a new well, plan carefully to ensure that the water will be safe and the well is environmentally sustainable.
3. Empower the local community to take ownership of the project to ensure its success and sustainability.

WHAT YOU CAN DO

Implement rainwater harvesting systems to collect and store rainwater for drinking, irrigation or recharging underground aquifers.

6 hours per day is spent by women in some rural parts of Africa collecting water from a remote source

WHAT YOU CAN DO

Build water wells to extract groundwater from underground aquifers.

884 million people don't have clean drinking water

WHAT YOU CAN DO

Provide point of use home water filters, such as ceramic or sand filters, to make drinking water safe.



WHAT YOU CAN DO

Promote low-cost solutions, such as chlorine tablets or plastic bottles that can be exposed to sunlight, to improve water quality.

* Strengthen the ability of communities to develop and maintain sustainable water and sanitation systems
* Support studies related to water and sanitation.



MATERNAL AND CHILD HEALTH

CHILD HEALTH CARE



WHAT YOU CAN DO

Provide immunisations and antibiotics. Measles, malaria, pneumonia, AIDS and diarrhoeal diseases are the leading causes of death in children under five.



WHAT YOU CAN DO

Promote good nutrition, including encouraging breastfeeding. Children who are fed breast milk are stronger and less vulnerable to disease than those who are not.

9 million children under the age of five die each year due to malnutrition, poor health care and inadequate sanitation



WHAT YOU CAN DO

Prevent mother-to-infant HIV transmission by encouraging the use of antiretroviral drugs and formula feeding.

TRAGET ONE OF THESE GOALS

* Support studies related to maternal and child health.
* Reduce the maternal mortality rate
* Reduce the mortality rate for children under the age of five



ANTENATAL CARE & CHILDBIRTH

WHAT YOU CAN DO

Provide birthing kits to health professionals.

1 in 22 women will die during pregnancy and childbirth in Africa

80% of maternal deaths could be prevented with access to reproductive health services and trained health care workers.

TIPS FOR SUCCESS

1. Ensure sustainability by empowering the local community to take ownership of health training programmes.
2. Consult Rotarians who are trained in maternal and child health care, such as midwives, obstetricians, and gynaecologists.
3. Partner with outside organisations with expertise in maternal and child health.

WHAT YOU CAN DO

Support accredited training programmes for health professionals.

FAMILY PLANNING

40% of women in developing countires do not use contraception

TIP FOR SUCCESS

Be culturally sensitive to the community's beliefs surrounding family planning. By doing so, you will foster a good working relationship and better meet the needs of the community.

53 million unintended pregnancies could be prevented through family planning

WHAT YOU CAN DO

Provide access to family planning information and resources. Meeting this need could reduce the number of maternal deaths by nearly 30 percent.



* Improve access to essential medical services and trained health care providers for mothers and their children.



BASIC EDUCATION AND LITERACY

TEACHER TRAINING

WHAT YOU CAN DO

Provide teacher training, curriculum, and supplies for schools.





31% of secondary school teachers in low-income countries are not professionality trained.

WHAT YOU CAN DO

Send a vocational training team to offer curriculum development training in rural communities.

TIPS FOR SUCCESS

1. Develop long-term relationships with teachers to ensure they have access to the latest training and materials.
2. Consult with education officials to design teacher training programmes and curriculum.

TARGET ONE OF THESE GOALS

* Ensure that children have access to quality basic education.
* Reduce gender disparity in education.
* Increase adult literacy.

WHAT YOU CAN DO
Volunteer in a classroom or after school programme.

SUPPORTING STUDENTS

WHAT YOU CAN DO
Promote student enrollment and prevent health-related absences by sponsoring school feeding programmes and providing safe drinking water and sanitation facilities.

WHAT YOU CAN DO
Support concentrated language encounter (CLE) literacy programmes. These low-cost text- or activity-based immersion programmes can be effective with both children and adults.

DIVISION TRAINING WORKSHOP ON CONCENTRATED LANGUAGE ENCOUNTER (CLE) STAGE I

75 million children worldwide - 41 million of them girl - have no access to education

WHAT YOU CAN DO
Develop an **adult literacy programme.**

677 million people over the age of 15 are illiterate

WHAT YOU CAN DO
Serve as a mentor to students in your community.

TIPS FOR SUCCESS

1. Remove barriers to girls' education caused by cultural attitudes, safety concerns and the need for girls to contribute to the household economy. Gender equality is vital to sustainable community development.
2. Involve students, parents, teachers and administrators to ensure support for your endeavours.
3. Partner with local community organisations that can offer advice and resources to help you organise a CLE programme.

* Strengthen the capacity of communities to support basic education and literacy
* Support studies related to basic education and literacy.



ECONOMIC AND COMMUNITY DEVELOPMENT

INCOME GENERATION & SAVINGS



WHAT YOU CAN DO

Partner with a local microfinance institution (MFI) to create access to financial services and provide financial infrastructure at the community level.

WHAT YOU CAN DO

Promote the development of mobile banking resources in partnership with an MFI. Cell phones, which can be used to make deposits and transfer funds, can increase access to banking systems in developing communities.

190 million people have accessed microcredit funds.

TIPS FOR SUCCESS

1. When supporting service projects in a developing community, purchase goods and supplies locally to help stimulate the economy and avoid unnecessary shipping fees.
2. Establish a Rotary Community Corps and empower them to take action. RCC members are in a unique position to identify barriers to the community's economic progress and develop sustainable solutions.

TARGET ONE OF THESE GOALS

* Develop opportunities for decent and productive work, particularly for youth
* Support studies related to economic and community development.

JOB CREATION & ENTREPRENEURSHIP

1.4 billion people - nearly half of them employed - live on less than US $ 1.25 a day

WHAT YOU CAN DO

Partner with a cooperative that provides training, joint economic ventures, and ownership of assets to its members through a democratic structure.

WHAT YOU CAN DO

Send a vocational training team to teach business leaders in developing communities how to create a business plan and maintain accurate financial accounting.

WHAT YOU CAN DO

Provide equipment or supplies to a cooperative to increase production and sales in the local market.

TIP FOR SUCCESS

Support entrepreneurs and small businesses in developing communities. The success of local business leaders can multiply employment opportunities in the community.

WHAT YOU CAN DO

Expand vocational training opportunities, including job placement programming, at local nonprofit organisations.



* Strengthen the development of local entrepreneurs and community leaders, particularly women, in impoverished communities
* Build the capacity of local organisations and community networks to support economic development.

शासकीय कार्यपद्धतीत आमूलाग्र बदल हवा!

[360° CHANGE]

सार्वजनिक व्यवहारात उत्तम सेवा व गुणवत्तायुक्त वस्तू आणायच्या असतील तर त्याच्या पाठीशी संघटना, त्यातली माणसं, त्यातल्या कार्यपद्धती यादेखील गुणवत्तायुक्त असाव्या लागतात.

शासन ही आमच्या देशातील सर्वोच्च आणि सर्वस्पर्शी अशी सामाजिक संघटना आहे. आमचा भारत देश सध्या तीन महत्त्वपूर्ण आव्हानांना सामोरा जातोय. एक म्हणजे लोकसंख्येचा भस्मासूर, समाजातील विशिष्ट घटकांचीच उन्नती व शासन व्यवस्थेत विविध पातळीवरती कार्यपद्धतीतील दुर्बलता. प्रगत राष्ट्र म्हणून सिद्ध करायचं असेल तर एकूणच वितरण व्यवस्थेतील आमचे सर्व अडथळे प्रयत्नपूर्वक आम्हाला दूर करावे लागतील. आंतरराष्ट्रीय दर्जाची कार्यपद्धती मग ती राष्ट्र, राज्य आणि स्थानिक पातळीवरती आणायची म्हणजे नेमकं करायचं तरी काय? तर या कार्यपद्धतीत चांगुलपणा, उत्तरदायित्वाची भावना आणि पारदर्शकता ही सर्वच सार्वजनिक व्यवहारात (Public Domains) कशी आणता येईल याचा प्रामाणिक प्रयत्न करावा लागेल. या संदर्भात तंत्रज्ञानाची साथ असल्याशिवाय हे शक्य नाही. लोकशाहीच्या प्रक्रियेतील सहभाग, साक्षरता, मतदारांचा उत्साह, राजकीय प्रश्नांवर चर्चा,

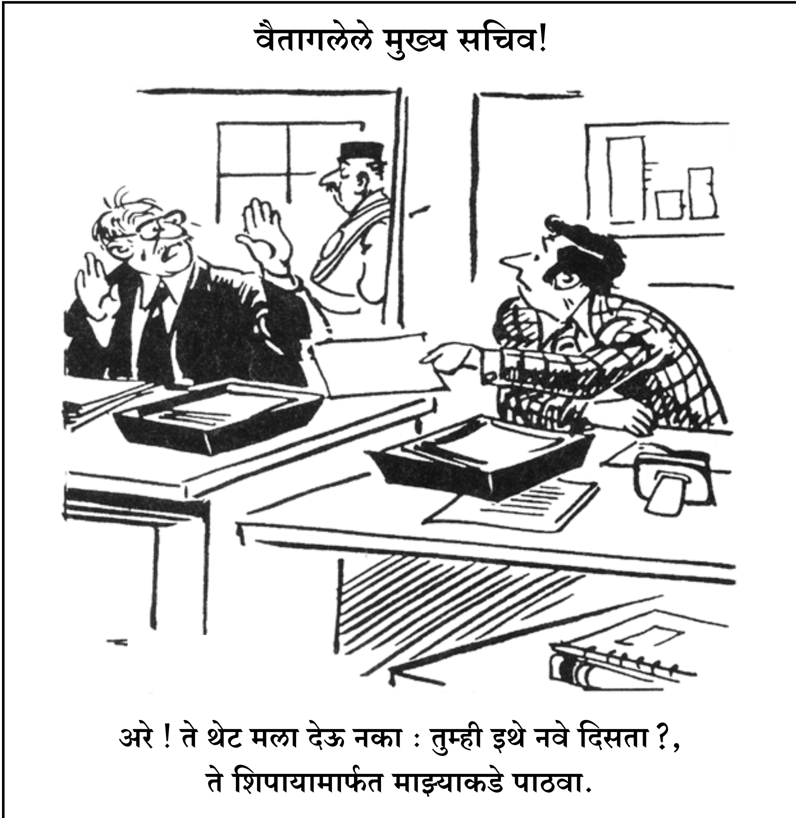
शिक्षण, विविध मतप्रवाहातील वाद-प्रतिवाद ज्याला आपण विचारमंथन म्हणूया, हे सगळेच तंत्रज्ञानाच्या अविष्कारामुळे संवर्धित झाले आहे.

आम्ही 'ई-कार्यपद्धती'ची भाषा करतो; पण त्यामुळे काही आपोआपच कार्यपद्धतीत तत्परता येत नाही हेही आम्ही अनुभवले आहे. ही संपूर्ण कार्यपद्धती लोकाभिमुख व्हायला हवी.

योग्य गुणवत्तेची माणसे हवीत :

योग्य गुणवत्तेची म्हणजे भलेही तो तंत्रज्ञ असेल पण त्याहीपेक्षा माणूस म्हणून त्याची प्रवृत्ती महत्त्वाची ठरते. एक अधिकारी म्हणून काय योग्य - काय अयोग्य, निर्णय शक्ती, कोणावरही अन्याय होऊ न देण्याची वृत्ती, प्रश्न

वैतागलेले मुख्य सचिव!



अरे ! ते थेट मला देऊ नका : तुम्ही इथे नवे दिसता ?, ते शिपायामार्फत माझ्याकडे पाठवा.

वेळेच्या व्यवस्थापनाची अधिकाऱ्यांना चिंता!



नाही सर, मी तुम्हाला तो उशीरा आल्याबद्दल त्याला निलंबीत करा असा सल्ला देत नाही. करण मग आपल्याला अकाऊंटंट, क्लार्क, स्टेनो, रिसप्शनिस्ट आणि टेलिफोन ऑपरेटर नव्याने नियुक्त करावे लागतील.

सोडण्याची सकारात्मक वृत्ती, कामाशी बांधिलकी या मूल्यांची जोपासना करणारी व्यक्तीच कार्यपद्धतीतील आधुनिकता परिणामकारकरित्या हाताळू शकेल. माणसाचं मन हे एखाद्या हवाईछत्रीसारखं आहे. बंद मन हे बंद हवाई छत्रीप्रमाणे आहे. हे माणसाला सुरक्षितपणे हवेत तरंगत ठेवू शकत नाही. ते जमिनीवरती येऊनच आदळणार. उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी मनाला लावलेलं कुलूप उघडा, नवविचार आणि मूल्यांना त्या मनात स्थान निर्माण करा मग बघा ही हवाईछत्री अवकाशात कशी उंच उंच भरारी घेते ते ! सार्वजनिक व्यवहारात उत्तम सेवा व गुणवत्तायुक्त वस्तू आणायच्या असतील तर त्याच्या पाठीशी संघटना, त्यातली माणसं, त्यातल्या कार्यपद्धती यादेखील गुणवत्तायुक्त असाव्या लागतात आणि म्हणून संघटनेची बांधणी आणि त्याचा आकृतीबंध हा जर लोकाभिमुख असेल तरच त्याची कार्यपद्धती उत्तम क्षमतांचे प्रदर्शन घडवू शकते. म्हणून आमच्या लोक व्यवस्थापन पद्धतीच्या आकृतीबंधात,

पद्धतीत, नियमावलीत, मनुष्यबळात, प्रतिसादात आणि वातावरणात आमूलाग्र असे मूलभूत बदल घडवून आणावे लागतील.

या आव्हानांकडे कानाडोळा करून चालणार नाही.

१. अधिकारांची उतरंड (Hierarchial) असलेल्या लाल फितीच्या कार्यपद्धतीचा त्याग करून स्वायत्त (Autonomous) कार्यपद्धती अवलंबावी लागेल.

२. एखादी गोष्ट देण्याचा मलाच अधिकार आहे, त्यावरती माझे नियंत्रण असते असा अधिकाऱ्याचा अविर्भाव कार्यपद्धतीला घातक ठरतो. त्याऐवजी मदतीचा हात देण्यासाठीची अधिकाऱ्याची मानसिकता असावी.

बिचारा पर्सनल असिस्टंट !



खूप पूर्वी वर्क डिपार्टमेंटला सूचना पाठवली होती की पर्सनल ऑफिसरने सॅनीटरी सुपरीटेंडना ऑर्डर द्यावी की तुमच्या आगमनापूर्वी त्यांच्या असीस्टंटनी ही रुम स्वच्छ करावी.

३. आमच्या कार्यपद्धतीतून अविश्वासाचे पार उच्चाटन करून जनतेचा विश्वास संपादन करायला हवा.

४. आमच्या कार्यपद्धतीतील अपारदर्शकता, प्रतिसादशून्यता आणि उत्तरदायित्वाचा अभाव याची जागा पारदर्शकता, सकारात्मक प्रतिसाद व उत्तरदायित्वाच्या भावनेने व्यक्त व्हावी.

५. एकूणच आमची मरगळलेली आणि शिथील कार्यपद्धती आमच्या अधोगतीला कारणीभूत आहे. त्यात प्राण फुंकावे लागतील आणि काम करणाऱ्याला ती प्रेरणादायी कशी ठरेल याचा साकल्याने विचार करावा लागेल.

मंत्री महोदयांची मर्जी !



लक्षात ठेव, जर त्यांनी तुला मत विचारलं तर त्यांना त्यांचंच मत सांग. तुझे नव्हे!

संदर्भहीन कायदे–कानून !

भारतासारख्या देशापुढे पहिले आवाहन/आव्हान आहे ते ही प्रचंड विविधता हाताळायची कशी? याचं व्यवस्थापन करायचं कसं? जातीतील विविधता, धर्म आणि पंथातील विविधता, सामाजिक विषमता आणि आर्थिक विषमता आणि यावरती कडी म्हणजे सर्वधर्म समभावाचे भूत! हे सर्व लक्षात घेऊन राष्ट्रीय कार्यक्रम आखायचे आणि कार्यपद्धती निश्चित करायची हे एक फार मोठे आव्हान आहे. कालबाह्य झालेले नियम हे आमच्या देशाच्या अधोगतीचं प्रमुख कारण आहे. टेलिग्राफिक अॅक्ट – १८५५, इंडियन पिनेल कोड १८६०, इंडियन कॉन्ट्रॅक्ट अॅक्ट १८७२, ऑफिशियल सिक्रेट अॅक्ट १९२३, बँकिंग रेग्युलेशन अॅक्ट १९४९ यात वेळोवेळी बदलही झाले; परंतु खरे आव्हान आहे ते नवनवीन परिस्थितीत ते संदर्भहीन ठरताहेत याचं! या संबंधात याचा साकल्याने पुनर्विचार व्हायला हवा. सर्वच नियमावल्या २१ व्या शतकातील संदर्भ लक्षात घेऊन, भविष्याचा वेध घेऊन पुन्हा लिहून काढाव्या लागतील यावरती मतभिन्नता असण्याचं काहीच कारण नाही.



गुणवत्तेची शिडी अमर्याद असते !

[QUALITY]

‘नक्कल’ करणारे तरुण भारतीय शास्त्रज्ञ आता ‘नवनिर्मिती’ करू लागले होते. 'Reverse Engineering' करणारा भारतीय शास्त्रज्ञ 'Forward Engineering' करू लागला.

प्रत्येकाची ‘क्षमता’ ही अशी गोष्ट आहे की ती ताणल्याशिवाय त्यात सामावलेल्या शक्तीचा आपल्याला अंदाज येत नाही. क्षमातांच्याही पलीकडे जाऊन गरुड झेप घेता येते आणि क्षमता या अमर्याद बनतात. यालाच इंग्रजीत Limitless असं म्हणतात. हे सगळं मिळविण्यासाठी हवी असते ती ‘मानसिकता’ आपले जीवनविषयक दृष्टिकोन आणि सिद्धान्त यामुळेच प्रामुख्याने मानसिकता कुंठित बनते. प्रत्येक व्यक्तीची एक मानसिकता असते. अशा व्यक्ती एखाद्या संस्थेत काम करता करता ती संस्थेची मानसिकता बनते. IIT, IMA, NCL अशा संस्थांची स्वत:ची अशी मानसिकता असते आणि तशीच राष्ट्राची सुद्धा एक विशिष्ट मानसिकता असते. अशा राष्ट्रीय मानसिकतेचा विशेषत्वाने प्रत्येक गोष्टीवर फार खोलवरती परिणाम होत असतो. डॉ. रघुनाथ माशेलकर हे १९८९ ते ९५ या कालावधीत राष्ट्रीय रसायन

प्रयोगशाळेचे (NCL) निदेशक होते. या प्रयोगशाळेत काम करणाऱ्या शास्त्रज्ञांची मानसिकता बदलण्याचा जणू त्यांनी विडा उचलला. त्यांनी प्रथम राष्ट्रीय या शब्दालाच आव्हान केले आणि ही प्रयोगशाळा 'आंतरराष्ट्रीय' का नाही होऊ शकत? असा सवाल केला. याचा अभिप्रेत अर्थ असा की आम्ही आमचा व्यापार भारतीय उद्योगांशीच का सीमित ठेवायचा. अमेरिका, युरोप यांच्याशी का नाही? डॉ. माशेलकर म्हणतात शेवटी मी काय विकतो आहे? मी 'ज्ञान' विकतो आहे. मग माझं व्यापाराचं कार्यक्षेत्र कोणतं असावं? माझा व्यापार विश्वव्यापी असावा, तो भारतीय उद्योगांसाठीच सीमित नसावा! मला राष्ट्रीय प्रयोगशाळेत तयार झालेली वस्तू अमेरिकेतील फायझर किंवा जनरल इलेक्ट्रिकल यांना विकता आली पाहिजे. डॉ. माशेलकर म्हणतात तुमच्या संशोधन आणि विकास या विभागाच्या आर्थिक तरतुदीचा आकार किती मोठा आहे. यापेक्षा तुमच्या कल्पनांची भरारी किती उत्तुंग आहे हे अधिक महत्त्वाचं आहे.

'अमर्याद' हा शब्द क्रांती घडवून आणू शकतो. संशोधनाच्या क्षेत्रात शोध निबंध छापून आणण्याइतकीच आमची धडपड असायची. त्याला कुठलेच उपयोजित मूल्य नसायचे. थोडक्यात असे की Publish and Parish अशी आमची संशोधनाकडे बघण्याची मानसिकता होती. डॉ. माशेलकरांनी शास्त्रज्ञांना प्रोत्साहित केले. जगात पूर्वी कुणीच केलं नाही असं काहीतरी करूया! अशी प्रेरणा दिली. जनरल इलेक्ट्रिक या अमेरिकन कंपनीलाच त्यांनी नवनिर्मितीद्वारा धक्का दिला. Polycarbonate Plastic या क्षेत्रात जगाचं नेतृत्व करणाऱ्या या कंपनीला 'Solid State Polycondensation of Polycarbonate' या नव्या तंत्रज्ञानाचा शोध लावून NCL ने त्याच्या स्थापनेपासून म्हणजे १९५० सालापासून गेल्या ३९ वर्षात मिळविलेला पहिला 'US Patent' म्हणून क्रांतिकारी ठरला. शास्त्रज्ञांचा आत्मविश्वास वाढला. 'एकस्व अधिकार' मिळविण्यासाठी वेगळ्या पद्धतीने संशोधनाकडे शास्त्रज्ञ बघू लागले. आता Publish and Parish अशी मानसिकता न राहता 'Paten Publish and Prosper' अशी नवी मानसिकता NCL ने स्वीकारली. जनरल

इलेक्ट्रिकल्सच्या साम्राज्यावर झालेल्या भारतीयांच्या अतिक्रमणामुळे ज्ञानाच्या क्षेत्रात ते भारताचे सहकारी बनले. जनरल इलेक्ट्रिकल्सचे मुख्य कार्यकारी अधिकारी जॅक वेल्श यांनी चक्क बंगलोर येथे त्यांचा संशोधन आणि विकास विभाग स्थापन केला. एक नाही दोन नाही अशा ३०० कंपन्या भारतात आल्या. 'Global R & D hub' अस्तित्वात आला. आज येथे ४००० शास्त्रज्ञ कार्यरत आहेत. हा सर्व NCL मधे उडालेल्या एका ठिणगीचा प्रताप होता. 'नक्कल' करणारे तरुण भारतीय शास्त्रज्ञ आता 'नवनिर्मिती' करू लागले होते. 'Reverse Engineering' करणारा भारतीय शास्त्रज्ञ 'Forward Engineering' करू लागला. गुणवत्तेची शिडी अमर्याद असते हेच खरे! संशोधनाच्या माध्यमातून जग जिंकण्याची मानसिकता जर निर्माण करता येत असेल तर आम्हाला समाजकार्याच्या माध्यमातून जगात शांतता निर्माण करणं कितीस अवघड जाणार आहे? गरज आहे प्रेरणादायी नेतृत्वाची !

Quality Quality म्हणजे तरी काय असते?
Quality म्हणजे जात नसते
Quality म्हणजे धर्म नसते
Quality म्हणजे पंथ नसते
Quality म्हणजे फक्त Quality असते.

Quality Quality म्हणजे तरी काय असते?
Quality म्हणजे Affordibility नसते.
मला काय वाटतं याला तिथे किंमत नसते.
निर्भयपणे घेतलेल्या सत्याचा ती शोध असते
Quality म्हणजे फक्त Quality असते.

Quality Quality म्हणजे तरी काय असते?
Quality ला Reliability ची जोड असते.
Quality ही Qualibility असते.
Quality ही Attitude मध्ये असते.
Quality म्हणजे फक्त Quality असते.

Quality Quality म्हणजे तरी काय असते?
तिला स्वत:ची एक उंची असते.
त्या उंचीवर जाऊन ती मिळवायची असते.
तिची उंची कधीच कमी करावयाची नसते.
Quality म्हणजे फक्त Quality असते.

Quality Quality म्हणजे तरी काय असते?
Quality ला श्रीमंती नसते.
Quality ला गरिबी नसते.
Quality ही पैशात नसते.
Quality ही फक्त Quality असते.

Quality Quality म्हणजे तरी काय असते?
Quality ही गुळगुळीत नसते.
Quality ही चकचकीत नसते.
Quality ही चमचमीत नसते.
Quality ही फक्त Quality असते.

Quality Quality म्हणजे तरी काय असते?
Quality म्हणजे मुखवटा नसते.
Quality म्हणजे मुलामा नसते
Quality म्हणजे वेष्टण नसते
Quality म्हणजे फक्त Quality असते.

Quality Quality म्हणजे तरी काय असते?
Quality ही कृतीत असते.
Quality ही साधेपणात असते.
Quality ही विनयशीलतेत असते
Quality ही फक्त Quality असते.

Quality Quality म्हणजे तरी काय असते?
Quality म्हणजे Quantity नक्कीच नसते.
Quality म्हणजे वेगळीच Entity असते,
तिला स्वत:ची खास Identity असते.
Quality ही फक्त Quality असते.

Quality Quality म्हणजे तरी काय असते?
Quality ही Forward engineering असते.
ती Reverse engineering कधीच नसते
Quality ही एक नवनिर्मिती असते.
तिच्या गुणवत्तेची शिडीच मुळी अमर्याद असते.
Quality ही फक्त Quality असते.



दाखवा आणि वर्णन करा

[POSITIVISM]

आम्ही आमच्या संस्थेत 'शो अँड टेल' एवढं जरी केलं तरी फार मोठ्या प्रमाणात कल्पनांचे आदान प्रदान होऊ शकेल. आमच्याजवळ आज 'Giant show and Tell' काय आहे ज्या बद्दल आम्ही जगाला गर्वाने काही सांगू शकू? ५० वर्षांपूर्वी ब्रिटिश मॉरिस ऑक्सफर्ड ही गाडी भारताच्या रस्त्यांवर 'अँबॅसॅडर' नावाने दिमाखात धावत होती; पण आज भारताची 'इंडिका' लंडनच्या रस्त्यावर दिमाखाने धावते आहे.

आपल्या सामाजिक कार्यातून एखाद्याच्या चेहऱ्यावरती जरी आनंद निर्माण करता आला, त्याच्या तोंडातून एक जरी समाधानाचा शब्द ऐकायला मिळाला तरी आपल्याला अधिक कार्य करण्याची प्रेरणा मिळते. एखाद्याच्या डोळ्यातले अश्रू किंवा छोटंसं दुःख जाणून घेण्याचं आपण टाळतो आणि एक चांगला मित्र गमावतो. आपण एखाद्याचं कौतुक करायला विसरतो, ज्याची त्याला त्या क्षणी नितांत गरज असते. अशा साध्या साध्या गोष्टींमुळे एखाद्याच्या आयुष्याला चांगली कलाटणी मिळू शकते! अशा रीतीने 'एखाद्या व्यक्तीने केलेल्या छोट्याशा चांगल्या कामाकडे 'त्याने टाकलेले पहिले पाऊल' म्हणून बघायला शिकलं पाहिजे. चिनी तत्त्वज्ञ लाओ त्सू म्हणतो 'हजार मैल प्रवासाची सुरुवात ही पहिल्या

पायरीपासूनच होते.’ थोडक्यात असे की आमच्या विचारात सकारात्मकता हवी. आम्ही जागतिक शांततेसाठी लढतो आहोत किंवा पोलिओ निर्मूलनासाठी जिवाचे रान करतो आहोत, आम्ही महिला साक्षरतेसाठी कार्य करतो आहोत किंवा पर्यावरण रक्षणासाठी झटतो आहोत, विज्ञान व तंत्रज्ञानात आज आम्ही गगन भरारी घेतली आहे. हे सर्व आम्ही आमच्या स्थानिक पातळीवरचे मुलभूत प्रश्न सोडवले जावे म्हणून करतो आहोत. या ठिकाणी मला आठवण होते आहे ती रोटरी इंटरनॅशनलचे भूतपूर्व माजी अध्यक्ष क्लिंगिनस्मिथ यांच्या पत्नी सौ. ज्यूडी यांची. त्या प्राथमिक शिक्षिका होत्या. त्यांनी पहिलीतल्या मुलांसाठी ‘शो अँड टेल’ म्हणजेच ‘दाखवा आणि वर्णन करा’ असा प्रकल्प सुरू केला होता. प्रकल्प असा की त्या छोट्या विद्यार्थ्यांनी आपल्या आवडीचे खेळणे किंवा इतर काही वर्गात आणायचे आणि सर्वांना त्याचे वर्णन करून सांगायचे. यातून विद्यार्थ्यांना खूप नवनवीन गोष्टी पाहायला आणि शिकायला मिळाल्या, आम्ही आमच्या संस्थेत ‘शो अँड टेल’ एवढं जरी केलं तरी फार मोठ्या प्रमाणात कल्पनांचं आदान प्रदान होऊ शकेल. लहानपणापासूनच ‘माईंड कन्डीशनिंगच्या माध्यमातून ह्यूमन प्रोग्रॅमिंग हा नाविन्यपूर्ण प्रयोग आहे. आमच्याजवळ आज 'Giant show and Tell' काय आहे ज्याबद्दल आम्ही जगाला गर्वाने काही सांगू शकू? हो. असं आमच्याकडे भरपूर काही सांगण्यासारखं आहे.

भारताला राजकीय स्वातंत्र्य १९४७ साली मिळालं हे जरी खरं असलं तरी याला आपण पहिलं स्वातंत्र्य म्हणूया. आम्ही स्पर्धात्मक युगात खऱ्या अर्थाने प्रवेश केला तो १९९१ साली आणि बौद्धिक संपदेच्या क्षेत्रात आम्ही स्वतंत्रपणे वावरू लागलो. याला आपण दुसरं स्वातंत्र्य म्हणूया. मुक्त अर्थव्यवस्थेमुळे भारतीयांच्या कल्पनाशतीला पंख फुटले.

१९९३ सालापर्यंत रतन टाटा यांना ‘कार’ तयार करण्याची परवानगी नव्हती. १९७८ साली मार्च महिन्यात जे आर डी यांनी म्हटले होते की मला जर कार तयार करण्याची परवानगी सरकारने दिली असती तर टेल्कोच्या ट्रक्स इतक्याच उत्तम कारस् आम्ही देशाला दिल्या असत्या. १९९१ सालच्या मुक्त धोरणामुळे ट्रक्स बनवणाऱ्या ७०० अभियंत्यांनी भारताला ‘इंडिका’ दिली.

७०० अभियंत्यांचं ह्यूमन प्रोग्रॅमिंग करण्यात टाटा यशस्वी झाले होते. राष्ट्राची मानसिकता बदलली म्हणजे काय करिश्मा होतो बघा! ५० वर्षांपूर्वी ब्रिटिश 'मॉरिस ऑक्सफर्ड' ही गाडी भारताच्या रस्त्यांवर 'अँबॅसॅडर' नावाने दिमाखात धावत होती; पण आज भारताची 'इंडिका' लंडनच्या रस्त्यावर दिमाखाने धावते आहे.

जमशेटजी टाटा यांना लोखंडाचा कारखाना टाकायचा होता. तेव्हा एक ब्रिटिश अधिकारी म्हणाला, 'तुम्ही भारतीय कारखाना टाकूनच तर बघा, त्यातला प्रत्येक 'पौंड' आम्ही गिळंकृत करून टाकू.' अर्थातच पुढे 'टिस्को' आणि नंतर 'टाटा स्टील' यांनी ब्रिटिशांची तोंडेच गप्प केली. मुक्त अर्थव्यवस्थेचे धोरण स्वीकारल्यावरती तर टाटांनी 'कोरस' ही ब्रिटिश स्टील कंपनीच विकत घेतली आहे.

डॉ. माशेलकरांना दिल्ली विद्यापीठाने एकदा शिक्षक संघटनेच्या वतीने एका कार्यक्रमासाठी निमंत्रित केलं होतं. ओळख करून देणारा शेवटी म्हणाला, 'आपल्या सर्वांना माहीतच आहे की, आम्ही सर्व 'coma'त आहोत. आता डॉ. माशेलकर आपल्याला अशा प्रसंगी काय करायचं ते सांगतीलच.' डॉ. माशेलकर हे ऐकून विचारप्रवृत्त झाले आणि त्यांनी आपल्या भाषणाला सुरुवात केली. 'मित्रहो 'coma'त असलेल्या लोकांपुढे मी आजपर्यंत कधीच भाषण केलेलं नाही. तरीसुद्धा ओळख करून देणाऱ्याला 'coma' म्हणायचं नसून 'comma' असं म्हणायचं आहे असं मी समजतो.' 'comma' म्हणजे काय? एखादं वाक्य लिहीत असताना मधेच आपण स्वल्पविराम टाकतो. ती एक क्षणभराची विश्रांती असते. त्याक्षणी आपण विचार करतो. अद्याप ते वाक्य आपण पूर्ण केलेलं नसतं. मग तुम्ही उरलेल्या वाक्याची अशी रचना करता की त्यातूनच पुढच्या वाक्याची निर्मिती होते. त्यातूनच पॅरा, पान आणि त्या संपूर्ण प्रकरणाची निर्मिती होते. ते प्रकरण म्हणजे कदाचित भविष्यात जाऊन तुमच्या पुस्तकाचे सोनेरी पान ठरते. शिक्षक संघटनेने घेतलेला नकारात्मक पवित्रा पार बदलला. त्यांची नकारात्मक प्रवृत्ती सकारात्मकतेत परिवर्तीत झाली. आपल्या आयुष्यातील पराभवाचाच जर फक्त विचार करत राहिलात तर जिंकलेल्या

क्षणांकडून आपण कधी शिकणार? एकदा नंदू नाटेकर यांनी सुनील गावसकर आणि डॉ. माशेलकर यांना घरी जेवायला बोलावलं होतं. तिघेही आपापल्या क्षेत्रात दिग्गज! चर्चेचा विषय होता आपण या उच्च पदाला कसे पोहोचलो आणि त्या पदावर कसे टिकून राहिलो. माशेलकरांनी सुनीलला विचारले, 'तू Opening Batsman म्हणून प्रत्येक वेळी अनभिज्ञ अशा पीचवरती खेळत असतोस. तेव्हा तू आपली बॅट कशी मॅनेज करतोस?' सुनील म्हणाला, ''बऱ्याच वेळा मी तो बॉल घेऊच शकत नव्हतो. अशा वेळी बॅटस्‌मनची फजिती, त्याचा तो पराभूत चेहरा लाखो लोक टी.व्ही. वरती बघत असतात. अशा वेळी मी काय करायचो की दुसऱ्या बॉलसाठी पोझीशन घेतली की पहिल्या बॉलच्या सर्व स्मृती पुसून टाकून जणू हाच आता पहिला बॉल आहे अशा तयारीने माझी सुरुवात करायचो...'' म्हटलेलंच आहे ना 'फक्त भविष्याचा विचार करा, तेथेच आपण आपलं उर्वरित आयुष्य व्यतीत करणार आहोत' अपयशाने खचून न जाता आणि यशाने हुरळून न जाता चित्त स्थिर राखणारा माणूसच सकारात्मक विचार करू शकतो.

भारताच्या घटनेने प्रत्येक भारतीयाला अभिव्यक्ती स्वातंत्र्य बहाल केले आहे. आमच्या देशात ५००० दैनिकं, १६००० विकलीज आणि ६००० पाक्षिकं प्रसिद्ध होतात. या देशात मुक्तपणे विचारांचे आदानप्रदान केले जाते. याचाच अर्थ असा की, भारतात विचारस्वातंत्र्य, अभिव्यक्ती स्वातंत्र्य आणि कृती स्वातंत्र्याचा पुरस्कार केला जातो. असे जगाच्या पाठीवर किती देश आहेत याचा आपण विचार करा! आपण नेहमी म्हणतो की, भारत देश इतका मोठा आणि वैविध्यपूर्ण आहे की राज्यकर्त्यांना त्याचं व्यवस्थापन करता येत नाही. आपण जरा कुंभमेळ्याकडे बघा. अलाहाबादच्या कुंभमेळ्यात एकाच दिवशी आम्ही दोन करोड माणसांच्या गर्दीचं व्यवस्थापन करून दाखवलं आहे. भारतीय रेल्वे हे तर व्यवस्थापनासाठी मोठंच आव्हान आहे. आमची रेल्वे एकूण १ लाख कि.मी. अंतराची ७००० स्टेशन्सची आणि ११००० गाड्या एकाच दिवसात धावत असणारी आहे. आमची भारतीय रेल ही जगातील सर्वात मोठी यंत्रणा आहे. त्यातील त्रुटी आम्हाला जरूर प्रकर्षाने जाणवतात; पण एवढी

माणसं व यंत्रसामग्रीचं व्यवस्थापन सोप नक्कीच नाही? भारतीयांची मनं खरोखर विशाल आहेत; पण मानसिकता मात्र मोठी चमत्कारिक आहे. आपण सतत स्वत:च्याच बाबतीत साशंक असतो. आपण स्वत:लाच सतत विचारत असतो 'मी जे केलं ते नीट झालं असेल नां?'

कमीत कमी खर्चात जास्तीत जास्त फलनिष्पत्ती

आपण जर विज्ञान तंत्रज्ञानाच्या प्रगतीचं उदाहरण घेतलं तर आपण आपल्या कर्तृत्वाबद्दल साशंक असतो; पण कमीत कमी खर्चात जास्तीत जास्त फलनिष्पत्ती साध्य करण्याची कला भारतीय शास्त्रज्ञांनी नक्कीच आत्मसात केली आहे. आमच्या देशाच्या विज्ञान आणि तंत्रज्ञानासाठी वर्षाची आर्थिक तरतूद तीस लाख डॉलर्स एवढी होती जेव्हा एकट्या फायझर कंपनीच्या संशोधन आणि विकास विभागाची तरतूद पन्नास लाख डॉलर्स एवढी आहे. भारताच्या अवकाश कार्यक्रमाबद्दल बोलायचं तर आमच्या संशोधन आणि विकास कार्यक्रमाची आर्थिक तरतूद ४५ कोटी अमेरिकन डॉलर्स एवढी आहे आणि या तुलनेने विचार केला तर 'जनरल मोटर्स' या अमेरिकन कंपनीची वार्षिक आर्थिक तरतूद ही ७ अब्ज अमेरिकन डॉलर्स एवढी आहे. एवढी तोकडी आर्थिक तरतूद असूनसुद्धा आम्ही अत्यंत उच्च दर्जाची उड्डाण यंत्रणा फक्त विकसितच केलेली नाही तर त्यांची बांधणी, चाचण्या घेण्याची यंत्रणासुद्धा विकसित केली आहे. एखाद्या उपग्रहाला पृथ्वीच्या कक्षेबाहेर नेऊन सोडण्यासाठी जी वाहनं तयार करावी लागतात त्यांना लॉंचिंग व्हेइकल्स असं म्हणतात. यात ASLV नंतर PSLV आणि आता GSLV ही वाहनं भारतीय शास्त्रज्ञांनी स्वत:च्या हिमतीवरती तयार केली आहेत. आम्ही आतापर्यंत ३५ उपग्रह अवकाशात सोडले असून त्यातल्या १७ उपग्रहांनी भारतीय भूमीवरून उड्डाण घेतले आहे. आम्ही अशा प्रकारच्या उड्डाण सेवा जर्मनी, कोरिया यासारख्या देशांना उपलब्ध करून आंतरराष्ट्रीय बाजारपेठेत स्थान प्रस्थापित केलं आहे. हे सगळं आम्ही अमेरिकेतील एका कंपनीच्या फक्त ७ टक्के आर्थिक तरतुदीत शक्य करून दाखवलं आहे याचा आम्हाला नक्कीच अभिमान आहे. हे भारतीय शास्त्रज्ञांच्या उत्तम प्रोग्रॅमिंगच लक्षण आहे.

साऊथ आफ्रिकेत प्रिटोरियाच्या बाहेरील परिसरात त्यांच्या उपग्रहांचा वेध घेणारे केंद्र आहे. विशेष म्हणजे भारताच्या ICR-IC या भारतीय उपग्रहाने पाठवलेली चित्र उत्तम रिझोल्यूशनची, स्पष्ट आणि स्वच्छ असतात असं लक्षात आलं आहे. जगातली उपग्रहाद्वारे चित्र पाठवण्याची (Imagery) उत्तम यंत्रणा फक्त भारताकडे आहे. ही अभिमानाचीच गोष्ट नव्हे का? अशा उपग्रह छायाचित्रण यंत्रणेचा व्यापार करणारी अमेरिका स्थित कंपनी EOSAT ही या क्षेत्रात प्रशिक्षण देण्याचं काम करते. त्यांचं स्पष्ट म्हणणं आहे की भारतीय IRS मालिकेतील रीमोट सेंसिंग उपग्रह म्हणजे भारताच्या जिरेटोपातील हिरा आहे.

आमच्या भारत देशात केवळ ६ टक्के तरुण उच्च शिक्षण घेतात. तोच आकडा कोरियासारख्या देशात ७० टक्के इतका आहे. म्हणजे पाण्यात तरंगणाऱ्या बर्फाचं आम्ही केवळ वरचं दृश्य टोक आहोत; पण याच छोट्याशा टोकाने मात्र जग हलवून सोडलं आहे. मागच्याच वर्षी आम्ही ९.७ अब्ज डॉलर्सच्या किमतीएवढं सॉफ्टविअर परदेशात निर्यात केलं आहे. हे फक्त ५०,००० सॉफ्टविअर अभियंत्यांनी साध्य केलं आहे! म्हणजे भारताच्या लोकसंख्येच्या फक्त ०.०५ टक्के लोकसंख्येइतक्या अभियंत्यांनी आपल्या एकूण परदेशी निर्यातीच्या १० टक्के वाटा उचलला आहे. हा जर बर्फाच्या टोकाने केलेला करिष्मा असेल तर संपूर्ण बर्फ उचलला गेल्यावरती काय होईल याची फक्त कल्पनाच केलेली बरी! एकूणच प्राथमिक शिक्षणाच्या अनास्थेचा प्रश्न सोडवण्यासाठी 'प्रथम' सारख्या शिक्षण संस्थांनी कमीत कमी वेळात आणि कमीत कमी पैशात म्हणजे प्रत्येक मुलावरती फक्त १०० रु. खर्च करून हा प्रश्न सोडवण्याचा चंग बांधला आहे आणि म्हणून एक दिवस हा संपूर्ण बर्फ पाण्याच्या बाहेर नक्की उचलला जाईल याची आम्हाला खात्री आहे.

मुंबईतील डबेवाले

मुंबईतील डबेवाल्यांची डबे वितरण करण्याची पद्धती ही ह्यूमन प्रोग्रॅमिंगचं उत्तम उदाहरण आहे. यांच्या वितरणाचं जाळं मोठमोठ्या व्यवस्थापन गुरूंनादेखील स्तिमित करून टाकणारं आहे. मुंबईत दररोज ३५०० डबेवाले १.५ लाख डब्यांचं वितरण करतात. या डबेवाल्यांचं 'सिक्स सिग्मा

रेटिंग' म्हणजे त्यांची कार्यतत्परता ९९.९९९९९ म्हणजे १ अब्ज कृतींमध्ये फक्त एक चूक इतकी उच्च दर्जाची आहे. अमेरिकेतील फोर्बज ग्लोबल नावाच्या प्रसिद्ध व्यावसायिक मासिकाने सर्वेक्षणाद्वारा हा दर्जा बहाल केला आहे. सध्याची डबेवाल्यांची पिढी सुशिक्षित आहे. या महावितरण पद्धतीच्या यशाचं गुपित आहे त्यांच्या 'सांकेतिक भाषेत' जी त्यांनी वर्षानुवर्षाच्या अनुभवातून विकसित केली आहे. 'पक्क्या शाईने लिहिलेला तो दहा आकडी सांकेतिक अल्फान्युमरिक नंबर आहे.' डब्बा गिऱ्हाइकापर्यंत पोहोचवण्याची पद्धत आणि आकारलेली किंमत याला कुठेच तोड नाही. यशस्वी होण्यासाठी किंबहुना अस्तित्व टिकवून ठेवण्यासाठी अशिक्षित माणसाला सुशिक्षितापेक्षाही जास्ती सर्जनशील आणि नवनिर्माणक्षम असावं लागतं.

डॉ. रघुनाथ माशेलकर म्हणतात की, बॉन शहरात एक वरिष्ठ इंडो-जर्मन काउन्सेलेटिव्ह कमिटीचा जर्मन सदस्य लोकसंख्येसंबंधी सादरीकरण करत होते. ते म्हणाले की, पुढील १० ते १५ वर्षात जर्मनीतील अधिकाधिक लोकसंख्या साठी ओलांडलेली असेल. सादरीकरण संपल्यावर त्याला एकाने प्रश्न विचारला की, एकेकाळी जपान आणि जर्मनी यांनी जगातील आर्थिक सत्ता केंद्र म्हणून तंत्रज्ञानाच्या आधारे प्रगती केली; पण सर्जनशीलता हा तरुणांचा प्रांत आहे. मग अशा परिस्थितीत म्हातारा जर्मनी भविष्यात आपलं अस्तित्व कसं टिकवणार? जर्मन सदस्य उत्तरला, 'आम्हाला तरुण राष्ट्रांकडे बघावं लागेल' अर्थातच या वाक्याचा रोख भारताकडे होता.

गेल्या पाच वर्षात अमेरिका, युरोप आणि जपान यांनी आपल्या संशोधन, आरेखन आणि विकास प्रयोगशाळा भारतात स्थापन केलेल्या आहेत. इंटेलच्या 'सुपर चिपस्'च्या डिझाईनपासून ते जनरल इलेक्ट्रिकलच्या विमान इंजिन डिझाइनपर्यंत सर्व गोष्टी आज भारतात होतात. जनरल इलेक्ट्रिकल्सचे चीफ एक्झिक्युटीव्ह ऑफिसर म्हणाले, भारत हा भलेही विकसनशील देश असेल; पण बौद्धिकसंपदेचा जर विचार केला तर भारत हे एक विकसित राष्ट्र आहे.



यशाची गुरुकिल्ली

[TALENT]

२१ व्या शतकातील भारत ओळखला जातो. तो त्याच्या** IT **क्षेत्रातील बुद्धिमत्तेसाठी.** IT **चा अर्थच मुळी** Indian Talent **असा आहे !

एखाद्या देशाला, संस्थेला किंवा व्यक्ती अथवा समाजाला २१ व्या शतकात उज्ज्वल भवितव्यासाठी तीन क्षमतांचा विकास करायला हवा. बुद्धिमत्ता (Talent), तंत्रज्ञान (Technology) आणि सहनशीलता (Tolerance) आपण जेव्हा बुद्धिमत्तेचा विचार करतो तेव्हा विविध देशातील लोकांच्या बुद्धिमत्तेची छाप विविध प्रगतीच्या क्षेत्रांवर पडलेली आढळून येते. जसं अमेरिका म्हटली म्हणजे रस्ते आणि रेलवेज, ब्रिटन म्हटलं म्हणजे वस्त्रोद्योग, डेन्मार्क म्हटलं म्हणजे दूध आणि दुग्धजन्य पदार्थ, स्वीडन म्हटलं म्हणजे लाकूड आणि त्यावरती आधारलेली उत्पादने, मध्य-पूर्वेचे देश म्हटले म्हणजे तेल आणि मग भारताची ओळख काय? २१ व्या शतकातील भारत ओळखला जातो. तो त्याच्या IT क्षेत्रातील बुद्धिमत्तेसाठी. IT चा अर्थच मुळी Indian Talent असा आहे !

दुसरी क्षमता आहे तंत्रज्ञानाचा विकास. तंत्रज्ञान हे सर्वसामान्यांच्या आयुष्यात बदल घडवून आणणारं असावं. अवकाश, अणुऊर्जा, युद्धशास्त्र, जैवतंत्रज्ञान या क्षेत्रातली आमची तांत्रिक प्रगती भलेही वाखाणणारी असेल; पण जनसामान्यांचं जीवनमान उंचावण्यात त्या तंत्रज्ञानाचा उपयोग होतो की नाही हे महत्त्वाचे ठरते. पुण्याच्या हिंजेवाडी येथे टाटा कंसल्टंसी सर्विसेस मध्ये ८० तरुण बालकांनी जगातील चौथ्या क्रमांकाचा वेगवान सुपर कॉम्प्युटर तयार केलेला बघून आपण थक्क होतो. मग प्रश्न असा पडतो की या उच्च दर्जाच्या तंत्रज्ञानाचा भारतातील गरीब जनतेला फायदा काय? टाटा कंन्सलटन्सी सर्विसेसने याचाच उपयोग करून Computer Based Functional Literacy (CBFL) हा शैक्षणिक कार्यक्रम तयार केला असून यात केवळ १०० रुपयात ६ ते ८ आठवड्यात अशिक्षित स्त्री-पुरुषांना वर्तमानपत्र वाचता येऊ शकते. आंध्र प्रदेशातील संपूर्ण मेदक जिल्हा या तंत्रज्ञानाचा वापर करून साक्षर झाला आहे. सहा विविध राज्यात, सहा विविध भाषात लाखो लोक याद्वारे साक्षर झाले आहेत. आज दक्षिण आफ्रिकेत हा प्रकल्प आश्चर्यकारकरित्या यशस्वी झाला आहे. यालाच आपण बुद्धिजीवी लोकशाहीकडे भारताची वाटचाल म्हणूया. तिसरी क्षमता आहे सहनशीलतेची किंवा सोशिकतेची. अपयश झेलण्यासाठी, धोका पत्करण्यासाठी, अनिश्चिततेला सामोरे जाण्यासाठी हवी असते ती सोशिकता. सिलिकॉन व्हॅलीमध्ये भारताला मिळालेले यश हे सहनशीलतेचे फलित आहे. प्रचंड मोठ्या प्रमाणात गुंतवणूक करण्याचं धाडस आणि आत्मविश्वास भारतीयांनी दाखवला. दुर्दैवाने आज भारतीय समाजातील सहनशीलता नष्ट झाली आहे. प्रामुख्याने 'अपयश' आम्ही नाही सहन करू शकत! ७० च्या दशकात अजित वाडेकरने इंग्लंडविरुद्ध विजय मिळवून 'रबर' जिंकून आणलं तेव्हा मुंबईकरांनी अजितला डोक्यावर घेतलं. काही वर्षानंतर अपयश घेऊन परतणाऱ्या त्याच योध्यावरती आम्ही दगडफेक केली! याला काय म्हणावं? अनिश्चितता पचवण्यासाठी सहनशीलता लागते आणि ती फार वैशिष्ट्यपूर्ण असते. मायक्रोसॉफ्टची कथाच मुळी अनिश्चिततेतून जन्माला आली आहे. हॉरवर्ड विद्यापीठाने बिल गेटस् यांना नुकतीच 'डॉक्टरेट' ही

उपाधी देऊन सन्मानित केले. या प्रसंगी अनुभव कथन करताना ते म्हणाले, ‘मी खरं म्हणजे हॉर्वर्ड विद्यापीठाचा 'Successful Dropout' आहे.’ मी विद्यार्थी असताना अल्बूकर्कमधील एका कंपनीत नुकतेच हार्डविअर तयार केले जात होते. मी सरळ फोन उचलला आणि त्या कंपनीला सॉफ्टविअरचा पुरवठा करण्यासंबंधी विचारणा केली. एक विद्यार्थी बोलतो आहे समजून ते फोन खाली ठेवतील असे वाटले; पण त्यांनी मला एक महिन्यानंतर येण्यास सांगितले. हा फोन केला तेव्हा मी कुठलेच सॉफ्टवेअर तयार केलेले नव्हते!’ यात बिल गेटस् यांनी धोकाही पत्करला होता आणि सर्वच बाबतीत गोष्टी अनिश्चित होत्या. या दोहोंना सामोरे जाण्यास लागणारी सहनशीलता बील गेटस् यांच्यात होती म्हणूनच ते आज यशाच्या शिखरावरती विराजमान आहेत.

●

अधिकाऱ्यांचा प्रशिक्षण वर्ग



चुका करणं हा माणसाचा धर्म आहे,
पण तुमच्या चुकांचं खापर दुसऱ्यावर फोडणं
हे व्यवस्थापकीय कौशल्य आहे.

समाज हीच प्रयोगशाळा !

[INNOVATION]

बुद्धिमत्ता आमच्या देशात आहे! अफाट क्षमता व कल्पना साकारू शकणारी माणसं आमच्या देशात आहेत! प्रश्न फक्त शोध घेण्याचा आहे!

आपण आपल्या दैनंदिन जीवनात जे काही बरं-वाईट करत असतो ते विविध प्रयोगच म्हणायला हवेत. ऐशआरामात जगणाऱ्यांपासून ते दुर्लक्षितांसाठी संपूर्ण जीवन समर्पित करणाऱ्यांपर्यंत प्रत्येकजण आपापल्या परीने विविध सामाजिक प्रयोग करत असतोच. एक समाजसेवक म्हणून आपण या प्रयोगात वापरल्या जाणाऱ्या तीन महत्त्वपूर्ण साधनांचा विचार करूया. पहिलं साधन आहे Innovation म्हणजेच 'नावीन्य'. नावीन्याचा ध्यास घेण्यासाठी हवं असतं तरतरीत मन आणि तीक्ष्ण बुद्धिमत्ता. दुसरं साधन आहे Passion म्हणजे 'मनापासून एखाद्या गोष्टीची आवड' ती गोष्ट केल्यानंतर भरपूर समाधान मिळायला हवं आणि तिसरं साधन आहे Compassion म्हणजे 'करुणा'. समाजातील दु:ख आणि दैन्य बघून हृदय कुठेतरी हेलावलं पाहिजे. प्रयोगात नावीन्य आहे, समाधानसुद्धा आहे; पण त्यात करुणा नसेल किंवा ती

गोष्ट आपण हृदयापासून करत नसाल तर त्यात काहीतरी नक्कीच हरवलेलं आहे असं समजावं. याचं कारण असं आहे की या विविध सामाजिक प्रयोगातून आम्हाला 'सर्वसमावेशक समाजरचना' अपेक्षित आहे. ज्याला आपण 'Inclusive Society' असं म्हणतो. यात 'Exclusive Society' अपेक्षित नाही. आपण राष्ट्राची वाढ ९ टक्क्यावर आली असं म्हणतो तेव्हा सर्वसमावेशक वाढ अपेक्षित आहे, ज्यात गरीब, संधीपासून वंचित आणि उपेक्षित अशा समाजाची वाढदेखील अभिप्रेत आहे. म्हणूनच छोट्या छोट्या प्रयोगशाळांमध्ये काय चाललेलं आहे यापेक्षा भारतरूपी प्रयोगशाळेत काय घडतयं हे महत्त्वाचं ठरतं!

या देशात भारताच्या पहिल्या प्रधानमंत्र्यांनी पं. जवाहरलाल नेहरू यांनी भारताचं वैज्ञानिक धोरण ठरवलं आणि राष्ट्रीय प्रयोगशाळांची स्थापना केली. आज विज्ञान आणि तंत्रज्ञानाच्या क्षेत्रात संशोधन करणाऱ्या अनेक संस्था भारतात कार्यरत आहेत. मग प्रश्न असा आहे की, या प्रयोगशाळांमध्ये काम करणारे शास्त्रज्ञ हेच 'शास्त्रज्ञ' म्हणून संबोधायचे का? हेच सर्जनशील असतात असे म्हणायचे का? नाही, मुळीच नाही!

डॉ. रघुनाथ माशेलकर यांनी २००० साली National Innovation Foundation स्थापन केले. कोणासाठी? तर नवनिर्माण क्षमता असलेले कलाकार, शेतकरी, शाळा अर्ध्यातच सोडून दिलेले विद्यार्थी अशांसाठी. अहमदाबादच्या Indian Institute of Management च्या अनिल गुप्ता यांच्याकडे या प्रकल्पाचे नेतृत्व सोपवण्यात आले. त्यांनी शोधयात्रेलाच सुरुवात केली. रोज २०-२५ कि.मी. चा खेड्यापाड्यातून पायी प्रवास करून ही मंडळी नावीन्यपूर्ण असं करतात तरी काय? याचा त्यांनी प्रत्यक्षच आढावा घेतला. त्यांच्या कल्पनाशक्तीला प्रेरणा मिळावी म्हणून राष्ट्रीय पातळीवर यांची स्पर्धा आयोजित केली. पहिल्याच वर्षी भारतभरातून ५००० स्पर्धक सहभागी झाले. दोन वर्षांपूर्वी १ लाख स्पर्धक सहभागी झाले. त्यातील पहिल्या ३० सादरीकरणाला बक्षिसे देण्यात आली.

डॉ. ए.पी.जे. अब्दुल कलाम राष्ट्रपती असताना त्यांनी उत्तम अशा दोन स्पर्धकांना बक्षीस देऊन त्यांचा सन्मान केला. यात बहुतांश स्पर्धक अशिक्षित होते. एका ८ वीतच शाळा सोडून दिलेल्या मुलाने अतिशय जटील अशा प्रकारचा रोबो तयार केलेला पाहून अध्यक्ष कलाम आश्चर्यचकित झाले.

बुद्धिमत्ता आमच्या देशात आहे! अफाट क्षमता व कल्पना साकारू शकणारी माणसं आमच्या देशात आहेत! प्रश्न फक्त शोध घेण्याचा आहे! त्यासाठी समाज हीच प्रयोगशाळा करावी लागेल.



ग्रामीण भागातील अविकसित भारत

[REACH OUT]

भारतीय खेड्यात जेमतेम २ ते ५ टक्के माणसं सुस्थितीत आढळतात. १२ टक्के लोक छोटे – मोठे उद्योग करतात आणि ८५ टक्के लोक मुश्किलीने जगत असतात. 'आशेवर उपाशी जगणे' हे खेडोपाडी सर्रास आढळते. खेड्यांच्या शाश्वत विकासाची अभिनव योजना म्हणजे 'रोटरी ग्रामसेवा प्रकल्प'.

भारतासारख्या अवाढव्य देशात ग्रामीण भागावर कटाक्ष टाकला तर माणसाला आरोग्यसंपन्न जीवन जगण्यासाठी लागणाऱ्या सर्वच मूलभूत गरजांचा अभाव दिसून येतो. महात्मा गांधी हे फार परिणामकारक 'ह्यूमन प्रोग्रॅमर होते' पण त्यांनी खेड्याकडे चला, खेडी सुधारा असा संदेश देता देता झाले उलटेच. 'शहरांकडे चला आणि काँक्रीटची जंगलं उभारा' असा संदेश झपाट्याने अमलात आणला गेला. शेती असून शेती करायला मजूर नाहीत. ग्रामीण भागातील तरुणाला शेतीत स्वारस्य नाही. ऊर्जा, पाणी आणि सार्वजनिक आरोग्य याचे तर ग्रामीण भागात पार तीनतेरा वाजले आहेत. ग्रामपंचायत असूनसुद्धा लोकशाहीच्या नावाखाली चक्क हुकूमशाही अनुभवायला येते, शाळा असून शिक्षक नसल्याने शिक्षणाची दुरावस्था बघायला मिळते, विजेचे खांब असून

विजेचा पत्ता नाही अशी स्थिती आहे, गुरंढोरं असून बायोगॅस नाही, बायोमास असून गांडूळखत निर्मिती नाही, पाऊस असून पाण्याचे नियोजन नाही, सार्वजनिक आरोग्याबद्दल कोणालाच आस्था नाही, ग्रामीण आरोग्य केंद्रांमध्ये सुविधा नाहीत, हागणदारी मुक्तीपासून आमची खेडी अद्याप शेकडो मैल दूर आहेत. असं हे ग्रामीण भारताचं चित्र बघितल्यावर सामाजिक संघटनांसाठी हे फार मोठं आव्हान आहे असं स्पष्ट जाणवतं.

नेमकं हेच उद्दिष्ट डोळ्यासमोर ठेवून १९८५-८६ साली रोटरी इंटरनॅशनलचे अध्यक्ष श्री. मॅट कॅपॅरस यांनी 'रोटरी ग्रामसभा' ही अभिनव योजना आंतरराष्ट्रीय व्यासपीठावरती मांडली.

कुटुंब महत्त्वाचा घटक

ग्रामीण जनतेच्या मानसिकतेत आमूलाग्र बदल होईल असा आकृतीबंध तयार करून तशा कृतिकार्यक्रमांचे नियोजन करण्याची वेळ आता येऊन ठेपली आहे. ग्रामसभा, बचत गट अशा उपक्रमांच्या माध्यमातून सामाजिक संघटनांना गावकरी मंडळीपर्यंत पोहोचावं लागेल. त्यांना एकत्र करून त्यांची मोट बांधावी लागेल आणि उद्दिष्ट डोळ्यासमोर ठेवून त्यांचं 'ह्यूमन प्रोग्रॅमिंग' करावं लागेल. एखाद्या खेड्याचा उत्कर्ष साधण्यासाठी आलेली मंडळी खऱ्या अर्थाने गाव बघतच नाही! गावाच्या सामाजिक व आर्थिक स्थितीचं सर्वेक्षण कोणी करतच नाही अशी व्यथा डॉ. मणीभाई देसाई यांनी व्यक्त केली आहे. प्रत्येक कुटुंब हे स्वयंपूर्ण करण्याची जबाबदारी हे एक व्रत म्हणून स्वीकारलं तरच खेड्याचा कायापालट शक्य आहे. खेड्यातील परिस्थितीचं चित्र स्वानुभावातून उभं करताना मणिभाई म्हणतात की ६००० खेड्यांचं बारकाईने सर्वेक्षण करून असं आढळून आलं आहे की, त्या खेड्यात जेमतेम २ ते ५ टक्के माणसं सुस्थितीत आढळतात. १२ टक्के लोक छोटे - मोठे उद्योग करतात आणि ८५ टक्के लोक मुश्किलीने जगत असतात. 'आशेवर उपाशी जगणे' हे खेडोपाडी सर्रास आढळते. यासाठी

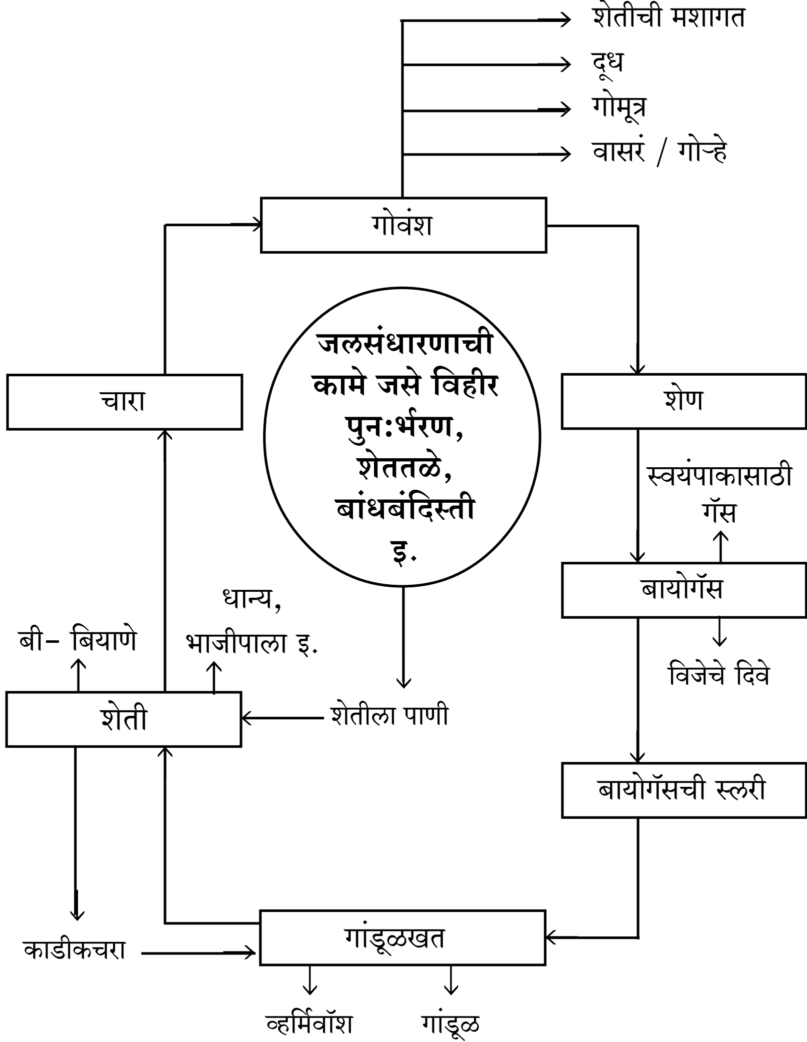
मनुष्यबळ, माती, जंगल, पाणी आणि जमीन या पाच गोष्टींचे नियोजन आपण किती शास्त्रीयदृष्ट्या करतो यावरती त्या खेड्याची शाश्वत प्रगती अवलंबून आहे. म्हणजे खेड्यात मनुष्यबळ आहे, योजना आहेत, संसाधनं (Resources) आहेत, कच्चा माल (Biomass) आहे, अभाव आहे तो फक्त यांची सांगड घालण्याचा. मनुष्यबळाचं प्रशिक्षण, संसाधनांचा योग्य वापर आणि कच्च्या मालावरती प्रक्रिया करण्याचं तंत्रज्ञान यांचं नियोजनपूर्वक प्रोग्रॅमिंग करणं हेच समाजसेवी संघटनांच्या पुढे मोठं आव्हान आहे. हे सगळं करणारी शेवटी माणसंच आहेत. म्हणून सर्वप्रथम प्रशिक्षणाद्वारा 'ह्यूमन प्रोग्रॅमिंग' हा यात कळीचा मुद्दा ठरतो.

माणूस उभा करण्याचा चंग

'राळेगणसिद्धी'चा कायापालट करणारे अण्णा हजारे यांनी सर्वप्रथम लक्ष दिलं ते 'व्यसनमुक्ती'कडे. माणसाला व्यसनाधीनतेकडून अंगमेहनतीकडे वळवणं यालाच 'ह्यूमन प्रोग्रॅमिंग' म्हणतात. माणूस उभा करायचा म्हणजे त्यात संपूर्ण त्यागाची भावना असायला हवी. याचं विश्लेषण करताना अण्णा हजारे म्हणतात 'त्यागाची भावना ही एखाद्या ज्वारीच्या दाण्यासारखी असावी. एक ज्वारीचा दाणा जेव्हा स्वत:ला जमिनीत कायमचा गाडून घेतो तेव्हा भरदार कणसं शेतात डोलू लागतात.' ओढ्याचे पाणी बंधारे बांधून मातीत जिरवण्याचा प्रकल्प श्रमदानातून उभा राहिला. त्यातून शेती सुधारली, पेरू, अंजीर, सीताफळाच्या बागा फुलल्या, श्रमदानातूनच शाळा उभी राहिली, सार्वजनिक झाडावर बांधलेली पाण्याची टाकी, गावात वेळोवेळी झालेली आरोग्य शिबिरे, वृक्षारोपणाचे कार्यक्रम, भविष्यात होऊ घातलेले कॅनिंग सेंटर, काड्यापेटीचा कारखाना, टेक्निकल हायस्कूल हे सर्व बघितल्यावर हा सगळा ह्यूमन प्रोग्रॅमिंगचा करिष्मा होता हे प्रकर्षाने जाणवले. सोनोरी (सासवड, पुणे) या गावात रोटरी ग्रामसभेने घडवून आणलेला हा कायापालट होता.

ग्रामस्थांसाठी शाश्वत शेतीचा सिद्धांत सांगणारे प्रारूप

शाश्वत शेतीचे सूत्र (गो आधारित कृषी)



लांब पल्ल्याचा धावपटू!

[SUPERPOWER]

आम्ही प्रत्येक प्रश्न भावनिक पातळीवरती जाऊनच सोडवण्यात धन्य मानतो. वस्तुनिष्ठ पद्धतीने नव्हे! लोकशाही हवी पण ती बुद्धिजीवी असावी, स्वैराचार आणि गोंधळ माजवणारी नसावी.

लंडन ऑलिम्पिक्सचे वारे वाहू लागले आणि अमेरिकेलाही मागे टाकणाऱ्या चीनची पुन्हा प्रकर्षाने आठवण झाली. आशिया खंडात चीन महासत्ता बनणार की भारत? डॉ. रघुनाथ माशेलकर म्हणतात भारतासारख्या देशाची काही अशी व्यवच्छेदक लक्षणं आहेत की चीनच्या स्पर्धेत भारत हा नक्की महासत्ता बनणार! पण आंतरराष्ट्रीय कीर्तीचे विचारवंत आणि स्ट्रॅटेजिक फोरसाईट फोरमचे अध्यक्ष संदीप वासलेकर यांचा सूर मात्र नकारात्मक आहे. ते म्हणतात, ''महान राष्ट्र बनविण्यासाठी शिक्षण, विज्ञान आणि शाश्वत मूल्य यांच्या वृद्धीसाठी प्रयत्न करण्याची आवश्यकता असते. त्यासाठी राजकीय नेते आणि नागरिक यांच्यामध्ये संबंध सुधारणे आवश्यक आहे. ''येत्या काही वर्षात भारत महासत्ता बनेल'' असे अमेरिका आणि आपल्या देशातील नेते म्हणतात; पण महासत्ता म्हणजे काय? हेच अनेकांना समजलेले नाही. गंमत अशी की, विकासाची घोडदौड करणारा चीन मात्र स्वत:ला महासत्ता मानत

नाही. जी-२० देशांच्या यादीत भारताचा समावेश झाला म्हणजे भारत महासत्ता बनलेला नाही. जगभरातील मनुष्यविकास निर्देशांकाचा (Human Development Index) आढावा घेतल्यास भारत पहिल्या १२० क्रमांकातदेखील नाही. याचाच अर्थ भारत महासत्ता होणार या घोषणा म्हणजे केवळ वल्गना आहेत.' याउलट डॉ. माशेलकरांचे म्हणणे असे आहे की, ससा आणि कासवाच्या शर्यतीत कासवच जिंकणार. भारत हा काही 'वेगवान धावपटू नाही' तर तो 'लांब पल्ल्याचा धावपटू आहे'. नवनिर्माणक्षमता (Innovation) आणि सर्जनशीलता (Creativity) यासाठी लागणाऱ्या तीन मूलभूत गोष्टींचे भारताला वरदान प्राप्त झाले आहे. डेमॉक्रसी (लोकशाही), डेमोग्रॉफी (लोकसंख्याशास्त्र) आणि डायव्हर्सिटी (विविधता). लोकशाहीने आम्हाला विचारस्वातंत्र्य दिलं. लोकसंख्येचा जर अभ्यास केला तर भारताची निम्मी लोकसंख्या वय वर्ष २५ च्या आत आहे आणि तुलनेने चीनमधील शांघायमध्ये पुढच्या पाच वर्षात तिथली १/३ लोकसंख्या वय वर्ष ६० च्या पुढे गेलेली असेल. भारत हा चीनच्या तुलनेने तरुण देश असेल आणि तरुणातच नवनिर्माणक्षमता असते. विविधतेचा जेव्हा प्रश्न येतो तेव्हा भारत हा काश्मीरपासून कन्याकुमारीपर्यंत विविधतेने नटलेला देश आहे. विविध भाषा, संस्कृती जेथे वास करतात तेथेच नवनिर्मिती जन्माला येते. या तिन्ही गोष्टी सैद्धांतिकदृष्ट्या जरी खऱ्या असल्या आणि सुदैवाने भारताला प्राप्त झाल्या असल्या तरी त्याची जपणूक करण्यात मात्र आम्ही भारतीय पार असमर्थ ठरलेलो आहोत. आम्ही प्रत्येक प्रश्न भावनिक पातळीवरती जाऊनच सोडवण्यात धन्य मानतो. वस्तुनिष्ठ पद्धतीने नव्हे! लोकशाही हवी पण ती बुद्धिजीवी असावी, स्वैराचार आणि गोंधळ माजवणारी नसावी. आमची लोकसंख्या तरुण आहे; पण त्यांना जर योग्य दिशा नसेल, संधी उपलब्ध नसतील, त्यांच्यातल्या क्षमतांचा विकास करण्यासाठी वातावरण नसेल तर हीच तरुण मंडळी देशाच्या प्रगतीला खीळ घालू शकते. आमच्या देशात विविधता भरपूर आहे. विविधतेने नटलेल्या या देशात जर एकवाक्यता नसेल

तर या देशात दुफळी माजेल आणि फक्त आंदोलनं होतील. आमचाच देश आम्हाला परका होईल! अशा परिस्थितीत आम्ही महासत्ता कसे होणार हा खरोखरच चिंतनाचा विषय आहे.

एखाद्या वस्तूची आकर्षक जाहिरात वाचल्यावर तळटिपेत बारीक अक्षरात लिहिलेले असते. 'Conditions Apply' तसंच भारत हा महासत्ता नक्की बनेल पण 'Conditions Apply' !



बदल स्वीकारा!

[CHANGE]

भूतकाळातील अनुभवांच्या भरवशावर जर आपण भविष्यातील योजनांची आखणी करणार असाल तर भविष्यातील यशाची खात्री बाळगता येत नाही; परंतु भविष्याचा वेध घेऊन जर वर्तमानातील योजनांची आखणी केली तर उज्ज्वल भविष्याची खात्री बाळगता येते.

दक्षिण आफ्रिकेत महात्मा गांधींना सामानासकट आगगाडीच्या डब्यातून बाहेर फेकून दिलं म्हणून भारताला स्वातंत्र्य मिळालं! रामाला चौदा वर्ष वनवास भोगावा लागला म्हणून रामायण घडलं! पॉल हॅरिस यांना एकांत सहन झाला नाही आणि मित्र परिवार हवा होता म्हणून रोटरी या सामाजिक संघटनेचा जन्म झाला! ही असंबद्ध कारणमीमांसा आहे. याचा अर्थ असा होतो की, आम्ही आज जो स्वातंत्र्याचा उपभोग घेत आहोत ते गांधींच्या ब्रिटिशांच्या प्रती असलेल्या सूडभावनेचं फलित आहे? गांधींच्या बाबतीत हे जे घडलं ते खोटं नाहीये. या प्रसंगामुळे गांधींचं मनपरिवर्तन झालं हेही खरं आहे, पण हे जरी घडलं नसतं तरी गांधींनी स्वातंत्र्यलढा चालूच ठेवला असता नाही का? तसेच पृथ्वीतलावरती शांतता नांदावी आणि मानवी सेवेला ईश्वरी सेवेचं स्थान आहे या मानसिकतेतून रोटरीचा जन्म झालेला आहे, एकांताला वैतागून नव्हे! पॉल हॅरिस हा आपल्यासारखाच एक सामान्य माणूस होता. फरक एवढाच की त्याला स्वत:ची

ओळख पटली होती आणि त्यांच्यात सत्याचा खडतर मार्ग अवलंबायचं धाडसं होतं, जे की आपल्यापैकी बऱ्याच जणांना शक्य होत नाही. म्हणून संघटनेच्या इतिहासाची मीमांसा करत असताना तथ्यहीन गोष्टींना अवास्तव महत्त्व देता कामा नये आणि महत्त्वाच्या गोष्टींकडे दुर्लक्ष करता कामा नये. चर्चेचा मुद्दा असा होता की सामाजिक संघटना आजच्या काळाशी समर्पक (Relevant) आहेत का? त्या मानवी सेवेकडे झुकण्याऐवजी स्वत:च्याच व्यावसायिक संबंधांकडे झुकताहेत का? मला वाटतं महात्मा गांधींचे विचार आजच्या काळाशी अनुरूप नाहीत हे म्हणणं जेवढं निरर्थक आहे तेवढंच संघटना ही आजच्या काळाशी समर्पक असू नये असं म्हणणं सुद्धा निरर्थक आहे. संस्थेत काम करणाऱ्याला प्रत्येक सदस्याची बदलत्या काळाशी असलेली समर्पकता, प्रसंगोचितता व प्रसंगानुरूपता (Relevance) हीच त्या संघटनेची खरी ओळख ठरणार आहे. कालपरत्वे सकारात्मक बदल घडवून आणणं हाच समाजसेवी संघटनेचा आत्मा आहे. क्लबला आशावादी सदस्यांची संख्या वाढवायची असेल तर हा निराशावाद प्रथम संपवायला हवा. स्कूटर स्टँडला लावावी आणि सुरू करून एक्सिलरेटर वाढवत न्यावे. स्कूटरवरती बसणाऱ्याला आपण वेग घेतल्याचा भास होतो. फक्त भास ! कारण ही माणसं प्रत्यक्षात वेग घेऊ शकत नाहीत. बदल स्वीकारू शकत नाहीत.

या ठिकाणी रोटरी या विश्वव्यापी संघटनेचं उदाहरण घेऊया. कालपरत्वे रोटरीत अनेक गोष्टी बदलल्या कारण या विश्वव्यापी संघटनेला शंभरीनंतर अस्तित्व टिकवून ठेवायचं असेल तर सातत्याने बदल स्वीकारावेच लागतील. या बदलाच्या प्रक्रियेत रोटरी इंटरनॅशनलच्या अध्यक्षापासून ते एका साध्या रोटेरियनपर्यंत प्रत्येकाला बदल सुचवण्याचा अधिकार रोटरीच्या घटनेने दिलेला आहे. दर तीन वर्षांनी कौंसिल ऑफ लेजिस्लेशनमध्ये जगभरातून मागवलेल्या सूचनांचा साकल्याने विचार केला जातो. याचेच फलित म्हणजे दी रोटरी फाऊंडेशनचा 'फ्यूचर प्लॅन', इ-क्लबजची स्थापना इ. इ. हे सर्व बदल

अंगिकारण्याची क्षमता रोटेरियन्समध्ये आहे म्हणूनच रोटेरियन्स स्वत:च्या आयुष्यात जे करता आहेत तीच रोटरीची अनुरूपता आहे. त्यांचं आयुष्य म्हणजेच रोटरी आहे.

भूतकाळातील अनुभवांच्या भरवशावर जर आपण भविष्यातील योजनांची आखणी करणार असाल तर भविष्यातील यशाची खात्री बाळगता येत नाही; परंतु भविष्याचा वेध घेऊन जर वर्तमानातील योजनांची आखणी केली तर उज्ज्वल भविष्याची खात्री बाळगता येते. कारण तुम्ही काळाची पावलं ओळखून आपल्या संसाधनांची तशी आखणी केलेली असते, योग्य वेळी ह्यूमन प्रोग्रॅमिंग केलेले असते.

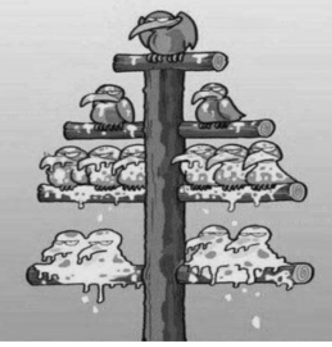
बदल स्वीकारण्यासाठी भूतकाळापेक्षा भविष्याचा वेध घ्या. 'हवं' ते साधण्यासाठी आणि 'नको' ते टाळण्यासाठी स्वत:मध्ये सकारात्मक बदल हा अंतर्भूत आहे. तुम्ही आतापर्यंतच्या आयुष्यात जे आणि जसं वागत आलात व 'ते' आणि 'तसच' यापुढेही करत राहिलात तर आतापर्यंत 'जे' आणि 'जसं' होत आलं 'ते' आणि 'तसच' यापुढे होत राहणार म्हणून 'बदल' महत्त्वाचा.

मानसिकता बदलायला हवी

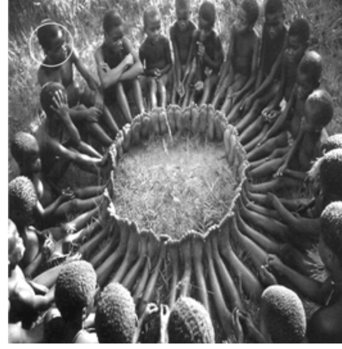
एका फुगेवाल्याकडे लाल, पिवळे, निळे, जांभळे, हिरवे असे कितीतरी छान छान रंगीत फुगे होते. मुले जमा झाली की तो फुगेवाला एखाद्या फुग्यात हेलियम वायू भरून त्याला हवेत सोडून द्यायचा. असे त्याने खूप फुगे विकले. गर्दी कमी झाल्यावर एक किडकिडीत रंगाने काळा असलेल्या एका मुलाने फुगेवाल्याला विचारले, 'काळ्या रंगाचा फुगा कुणाला आवडला नाही का? का हा फुगा उडणारच नाही म्हणून कुणी घेतलाच नाही?' फुगेवाला प्रेमाने म्हणाला, 'बाळ! फुगा काही त्याच्या रंगामुळे उंच उडत नाही तर त्याच्या आत जे आहे त्यामुळे तो हवेत उंच उडत जातो.' उंच उंच जाणाऱ्या त्या काळ्या फुग्याकडे तो मुलगा पाहतच राहिला. आपण कृष्णवर्णी आहोत त्यामुळे आपण मोठे होऊच शकत नाही अशी मर्यादा त्याच्या आकांक्षेला पडली होती. ती 'मर्यादा' या काळ्या फुग्याने दूर केली होती.

Concept of Change

I am the Boss | **I am because we are**



Hierarchy



Cluster

संस्थेतील अधिकारांची उतरंड (Hierarchy) जर उभी असेल तर उच्च अधिकाऱ्याला खाली बघितल्यावर स्वत:च टाकलेली विष्टारूपी घाण दिसेल आणि दुय्यम सदस्यांना वरती बघितल्यावर उच्च अधिकाऱ्यांचे पार्श्वभागच दिसतील.

तात्पर्य – दोघांना फक्त एकमेकांच्या उणिवा आणि कमतरताच दिसतील.

संस्थेतील अधिकारांची उतरंड जर आडवी असेल तर सर्वच सदस्यांमध्ये एकत्रितपणे (cluster) कार्य करण्याची भावना निर्माण होईल. सर्वांनाच एकमेकांचे चेहरे स्पष्ट दिसतील.

तात्पर्य – सहकार्याच्या भावनेतून अवघड कामं लीलया पार पडतील.

गरुडझेप

[TRANSFORMATION]

गरुड पक्षाप्रमाणे अथक परिश्रम करून आपल्या जीवनाला नवसंजीवनी द्यावी लागते. असा फेरविचार केला नाही तर संस्थेच्या जीवनाच्या उत्तरार्धात अपयशाचे धनी व्हावे लागते.

मानवाने अश्मयुगापासून ते संगणकयुगापर्यंत अनेक स्थित्यंतरं अनुभवली. अश्मयुगातील मानवाने चाकाचा शोध लावला आणि खऱ्या अर्थाने पृथ्वीतलावरील औद्योगिक क्रांतीला सुरुवात झाली. प्राणी आणि वनस्पती सृष्टी आपापल्या परीने उत्क्रांत होत गेली. मानवाने मात्र आपल्या विचारशक्तीच्या जोरावर आपापसात युद्धे केली, महायुद्धे केली. अणुस्फोट घडविले, मानवी वेदनांचा आकांत बघितला. या पृथ्वीतलावरील प्लेग, देवी, पोलिओ यासारख्या भयानक रोगांचे थैमान नुसते अनुभवलेच नाही तर विज्ञानाची कास धरून त्याचा निकराने सामना केला. माणसाने अवकाशात झेप घेतली. यंत्र आणि कारखाने उभे राहिले. संगणक व सॅटलाईटच्या युगात जीवनाला गती प्राप्त झाली आणि माणसं यंत्रवत झाली. काळाच्या ओघात वेळोवेळी महान तत्त्ववेत्ते उदयाला आले. कोणी युद्धबंदीचा संदेश दिला तर कुणी विश्व शांतीचा कुणी सामंजस्याचा संदेश दिला तर कुणी विश्वबंधुत्वाचा. अनेक समाजसेवक

आणि समाजसेवी संघटना उदयाला आल्या. पृथ्वीतलावरील मानवी जीवनात प्रचंड असमतोल निर्माण झाला. यंत्रवत झालेल्या समाजात उरली होती फत जीवघेणी स्पर्धा. माणसातलं माणूसपण हरवलं होतं. मानवाच्या उत्क्रांतीप्रवासात वेळोवेळी विविध प्रकारचं नेतृत्व उदयाला आलं. हिटलरसारख्या हुकुमशहापासून ते महात्मा गांधींसारख्या शांतीदूतापर्यंत विविध नेत्यांनी विविध प्रकारे समाजाची रचना करण्याचे प्रयत्न केले.

नेतृत्व मग ते समाजाचं असो की राष्ट्राचं! ते राष्ट्रीय असो की आंतरराष्ट्रीय! सकारात्मक बदल घडवून आणायचे असतील तर त्या नेत्याला किंवा त्या सामाजिक, राजकीय, शैक्षणिक अथवा आर्थिक संघटनेला मोठ्या दिव्यातून जावं लागतं. एखाद्या नेत्याला स्वत:च्या शाश्वत विचाराद्वारे ती संघटना शेकडो वर्षे पुढे नेणारे अनुयायी निर्माण करावे लागतात. तेवढी त्या विचारात ताकद असावी लागते. तसेच एखाद्या सामाजिक संघटनेला मानवी कल्याणाची शाश्वती देणारी विचारधारा घेऊन प्रवास करावा लागतो. हा प्रवास शेकडो वर्षांचा असतो आणि या कालावधीत समाजात फार मोठी उलथापालथ सुद्धा होत असते. सामाजिक स्थित्यंतरांचा सामना करत असताना स्वत:चं अस्तित्व टिकवणं म्हणजे ती कठोर परीक्षाच असते. हे जर टिकवता आलं नाही तर कालौघात तो विचार किंवा संघटना नामशेष होतात. जगभर अतिरेकी संघटना अराजक माजवत असताना विश्वशांतीच्या शाश्वत विचारांचा पुरस्कार करणं ही त्या नेत्याची किंवा सामाजिक संघटनेची सत्त्व परीक्षाच असते.

श्री ज्ञानेश्वर माऊलीने म्हटलेच आहे –

जे ज्ञानासी न चोजवे । ध्यानासिही जे ना गवे ।।

ते अगोचर फावे । गोठीमाजी ।।

जे ज्ञानाने कळणार नाही आणि ज्ञानानेही गवसणार नाही असे जे काही अगोचर ते गोष्टीमध्ये सामावले आहे. थोडक्यात दृष्टीला जे पाहणं अवघड आहे. ते दृग्गोचर करण्याचं सामर्थ्य गोष्टीमध्ये आहे.

ही गरूडाची गोष्ट बरंच काही सहज सांगून जाईल.

गरुडाचे सरासरी आयुष्य ७० वर्षांचे असते, पण ७० वर्षे जगण्यासाठी प्रत्येक गरुड पक्षाला वयाची ४० वर्षे पूर्ण झाल्यावर एक कठोर निर्णय घ्यावा लागतो. ४० वर्षांनंतर प्रत्येक गरुड पक्षाची चोच दुबळी होते. त्याची नखे बोथट होतात. पंखावरची पिसे जड होतात त्यामुळे गरुडाला वेगाने उडता येत नाही. आपलं भक्ष पकडता येत नाही. अशा वेळी गरुड पक्षी १५० दिवसांच्या प्रदीर्घ अज्ञातवासात जातो. निर्जन कड्याच्या डोंगराळ भागात जाऊन राहातो. आपली चोच तो डोंगराच्या कपारीवर आपटतो. यावेळी गरुडाला अतोनात क्लेश होतात. पण या हालअपेष्टा सोसल्याच पाहिजेत नाहीतर आपली धडगत नाही हे गरुडाला माहीत असतं. कालांतराने जुनी दुबळी चोच गळून पडते आणि नवी दणकट चोच फुटते. नव्या चोचीने गरुड आपले एकेक बोथट नख उपटून काढतो. त्यावेळीही त्याला असह्य शारीरिक यातना होतात. पण मूकपणे गरुड त्या यातना सोसतो. काही दिवसांनी गरुडाला नवी टोकदार नखे फुटतात. त्या नखांचा उपयोग करून गरुड आपल्या पंखावरचे एकेक जड पीस उपटतो. काही काळाने त्याला नवी पिसे येतात. सुमारे पाच महिन्यानंतर गरुडाचा पुनर्जन्म होतो. नव्या दमाने गरुड आपल्या जीवनाला सामोरा जातो आणि पुढील ३० वर्षांचे आयुष्य जगतो.

प्रत्येक व्यक्ती आणि संघटनेच्या आयुष्यात असे 'मिड लाइफ क्रायसिस' किंवा 'मॅनोपॉज' येतात; पण त्यांना गरुड पक्षाप्रमाणे पुनरूज्जीवनासाठी वेगळ्या मार्गाने जावे लागते. अथक परिश्रम करून आपल्या जीवनाला नवसंजीवनी द्यावी लागते. असा फेरविचार केला नाही तर संस्थेच्या जीवनाच्या उत्तरार्धात अपयशाचे धनी व्हावे लागते.



सेवा परमो धर्मा:



समाजसेवेच्या आंगणात मला काय अपेक्षित आहे
या पेक्षा समोरच्याची गरज काय काय आहे हे महत्त्वाचे आहे.
आपण वाऱ्याला दिशा देऊ शकत नसलो तरी
वाऱ्याशी शीडाच्या साहाय्याने जुळवून घेऊ शकतो.

कोऽहं !

[DISCOVER]

'दुसऱ्याला समजून घेणं हा शहाणपणा आहे; पण स्वत:ला समजून घेणं म्हणजे स्वत:च्या अज्ञानाचा अंध:कार दूर करणं!

आपल्या आयुष्यात असे काही प्रसंग येतात की आपणच स्वत:ला विचारतो, 'मी कोण आहे?' असा प्रसंग म्हणजे एखाद्या सामाजिक संघटनेच्या अध्यक्ष पदाची सूत्रे ग्रहण करण्याचा प्रसंग! माझ्या कर्तृत्वावर माझा विश्वास आहे, दूरदृष्टी आहे, बस! आता गरज आहे ती फक्त स्वत:च्या आत डोकावून बघण्याची. लाओ त्सू हा तत्त्वज्ञ म्हणतो 'दुसऱ्याला समजून घेणं हा शहाणपणा आहे; पण स्वत:ला समजून घेणं म्हणजे स्वत:च्या अज्ञानाचा अंध:कार दूर करणं! यातून तुम्हाला स्वत: अंगीकारलेला मार्ग स्वच्छ दिसेल. तुम्ही स्वयंप्रकाशित होणार आहात.

माझ्या बागेत एक बहरलेलं झाड आहे. त्या झाडाखाली मी जेव्हा बसतो तेव्हा ते जणू मला माझ्या शिक्षकासारखं वाटतं! ते आयुष्यातील चार महत्त्वाच्या मूल्यांची मला आठवण करून देतं! ती मूल्य आहेत Root, Rise, Responsibility आणि Respect.

झाडाची मुळं **(Roots)** : उत्तम झाड कसं ओळखाल? ज्याची मुळं सशक्त आहेत आणि त्या मुळांचं पोषण उत्तम झालेलं आहे. माणसाच्या बाबतीत बोलायचं तर त्याचा जन्म कुठे झाला? त्याचे आई-वडील कोण? त्याच्या कातडीचा रंग कसा आहे? हे सगळं आपल्याला अपघाताने प्राप्त होतं. आपल्या हातात याहीपेक्षा बरंच काही असतं! आमची 'जीवन मूल्य'रूपी मुळं आपण घट्ट कशी करू शकू? आपल्या मनाचं, व्यक्तिमत्त्वाचं पोषण चांगल्या प्रकारे कसं करू शकू? निसर्गाशी तादात्म्य कसे पाऊ शकू? आणि या समाजाशी एकरूप कसे होऊ शकू? याचा आलेख वयानुरूप चढत्या क्रमाने असायला हवा!

उठा आणि जागे व्हा (Rise) :

प्रत्येक माणसाला आपल्या व्यवसायात, सामाजिक प्रतिष्ठेच्या संदर्भात, बौद्धिक क्षेत्रात सतत पुढे पुढे जाऊन विशिष्ट उंची गाठून आनंद प्राप्त करायचा असतो. वृक्षदेखील आपल्याला हीच शिकवण देतात. वृक्षाला अन्न मिळविण्यासाठी सतत सूर्यप्रकाशाकडे उंच उंच झेप घ्यायची असते. असे करत असताना तो इतर छोट्या छोट्या झाडांना, वेलींनासुद्धा सहारा देत असतो. प्रत्येक यशस्वी माणूस तर शिखराकडे वाटचाल करतोच; पण तो खऱ्या अर्थाने मोठा होतो जेव्हा त्याच्या सहकार्याने दुर्बलदेखील सशक्त बनतात.

जबाबदारी (Responsibility) :

पर्यावरणाच्या प्रती वृक्ष अनेक जबाबदाऱ्या सेवाभावी वृत्तीने पार पाडत असतो. स्वच्छ पर्यावरण, प्राणवायूची उपलब्धता, फळं, फुलं, परिसराचे सौंदर्य, शांत व थंड सावली, पक्षांना अधिवास अशा कितीतरी गोष्टी जबाबदारी म्हणून कुठल्याही मोबदल्याशिवाय वृक्ष पार पाडतो. यातून माणसाला बरंच काही शिकण्यासारखं आहे. आमची समाजाप्रती असलेली जबाबदारी, आमच्या प्रगतीसाठी आम्ही निसर्गाकडूनच तर सगळं काही घेत असतो. मग ही आमची जबाबदारी बनते की, या पर्यावरणाचा ऱ्हास आम्ही थांबवायला हवा.

वृक्षतोड थांबवून वृक्षसंवर्धन, पाण्याचे पुनर्भरण, ऊर्जेची बचत, कार्बनडाय ऑक्साईडच्या उत्सर्जनावर नियंत्रण आणि अशा कितीतरी जबाबदाऱ्या आम्हाला पार पाडायच्या आहेत.

आदरभाव (Respect) :

असं म्हणतात 'Respect is Commanded and not Demanded' वृक्ष हा असं कधीच म्हणत नाही की माझा आदर करा. त्याला दगड मारणाऱ्या माणसालासुद्धा तो आपली फळ देतो. दुसऱ्याचा आदर करणं हे सभ्यतेचं लक्षण आहे. भारतीय संस्कृतीचा तर तो पाया आहे. 'आई, वडील, शिक्षक आणि अतिथी यांचा देवासमान आदर करा' असं सांगणारी आमची संस्कृती आहे. समाजातील गरिबातल्या गरीब माणसाचा आदर करा. त्यांच्यातच देव बघायला शिका.

सामाजिक कार्य करत असताना काही विशिष्ट जीवनमूल्यांची जोपासना करायला हवी.

जीवनमूल्ये

मैत्री (Fellowship) –

एका मातीच्या तुकड्याला सुगंध सुटलेला बघून लोकांना मोठे आश्चर्य वाटले. त्यांनी त्या मातीला विचारले तुला एवढा सुगंध कसा प्राप्त झाला? माती म्हणाली, ''तुम्हाला याचं गुपित समजून घ्यायचं असेल तर खरं सांगू! हा सुगंध माझा नाहीये! मला केवळ गुलाबांचा सहवास लाभला म्हणून मी सुगंधी झाले!'' अशाच एखाद्या गुलाबाच्या सहवासात आपण सर्व समाजसेवक येऊया, मग बघा जगभर या धरणीमातेचा सुगंध कसा दरवळतो ते!

गुजराथच्या मरणप्राय भूकंपाची आठवण आजही ताजी वाटते. आमचे भूतपूर्व रोटरी इंटरनॅशनल प्रेसिडेंट रोटे. राजेंद्र साबू आणि विद्यमान प्रेसिडेंट रोटे. कल्याण बॅनर्जी यांनी त्यावेळी बचाऊ (Bachau) नावाच्या गावाला भेट दिली. सर्व गाव भूकंपात उद्ध्वस्त झाले होते. आपल्या घराबाहेर एक रोटेरियन बसलेला होता. त्याने राजा साबू आणि कल्याण बॅनर्जी यांना मिठी मारली

आणि ओक्साबोक्सी रडू लागला. तो म्हणाला, ‘याच उद्ध्वस्त घरातून मी कित्येक गरजूंना मदतीचा हात दिला आहे आणि आज माझ्यावर बेघर होण्याची वेळ आली आहे!’ रोटेरियन बंधूंनी उद्ध्वस्त झालेली घरं पुन्हा उभी केली. त्या रोटेरियन मित्राच्या आयुष्याला पुन्हा अर्थ प्राप्त झाला आणि दुप्पट वेगाने तो समाजकार्यात रुजू झाला. मैत्रीमुळे आपण एकमेकांचा आदर करायला शिकतो. मैत्रीला धर्म, पंथ, राष्ट्र यांचं बंधन नसतं. रवींद्रनाथ टागोर आपल्या कवितेत म्हणतात –

"Thou hast made me known to friends I knew not.
Thou hast given me seats in homes not my own;
Thou hast brought the distant near and
made a brother of the stranger."

सेवा (Service) :

आपण ज्यावेळी सेवा देतो त्यावेळी आपली सर्वच जीवनमूल्यं कार्यरत होतात. सेवा देताना आपल्याला स्वत:च्या पलीकडे जाऊन जबाबदारी स्वीकारावी लागते. १०० वी हृदय शस्त्रक्रिया पार पडली. ही शस्त्रक्रिया केली होती १२ वर्षाच्या पाकिस्तानी मुलावरती. प्रकल्पाचे यश साजरे करण्यासाठी २०० लोक जमले होते. तो तरुण पाकिस्तानी मुलगा म्हणाला, ‘लोक मला जेव्हा विचारतील की तुझा देश कुठला? मी काय उत्तर देऊ! एका देशाने मला जन्म दिला, दुसऱ्याने मला आयुष्य दिले. पाकिस्तान चिरायू होवो! हिंदुस्थान चिरायू होवो! मानवता चिरायू होवो!’ श्रोत्यांना डोळ्यातील अश्रू आवरणे मुश्किल झाले. अल्बर्ट श्वेटझर म्हणतो, ‘मानवी सेवेपेक्षा मोठा असा जगात दुसरा धर्म नाही.’

विविधता (Diversity) :

आंतरराष्ट्रीय सामाजिक संघटनांच्या अथांग पसाऱ्याचं गमकच मुळी त्याच्या विविधतेत आहे. स्थानिक, राष्ट्रीय आणि आंतरराष्ट्रीय अशा तिन्ही

स्तरावरती या संघटना सारख्याच परिणामकारकतेने कार्य करतात. विविधता म्हणजेच जगातील प्रत्येक व्यक्ती, व्यवसाय, धर्म, वंश, राष्ट्रीयत्व आणि लिंग यांचा आदर करणं. विविधता आमच्या क्लब, संस्था, मानसिकता आणि आमच्या कार्यक्रमातून दिसून आली तर आमचे वैश्विक शांतता व प्रगतीचे स्वप्न नक्की पूर्ण होईल. महान शास्त्रज्ञ अल्बर्ट आइन्स्टिन म्हणतो, 'सर्वच धर्म, कला आणि विज्ञान या एकाच वृक्षाच्या विविध फांद्या आहेत.'

एकरूपता (Integrity) :

लोक असंही म्हणतात, 'समाजातील वाईट प्रवृत्तींचं प्रतिबिंब संस्थेत नेहमीच बघायला मिळतं याला कुठलीच संघटना अपवाद नाही!' समाजात बदलत्या काळानुसार वागणूकही बदलावी लागते असं म्हणणाऱ्यांनी लक्षात ठेवावं की बांधिलकीची पुन: पुन्हा व्याख्या करायची नसते. वागणुकीतील वाईट बदल म्हणजे जीवनमूल्यांशी केलेली प्रतारणाच नव्हे का?

एक रोगी दंतवैद्याला म्हणाला, 'तुम्ही माझ्या रोगाचे केलेले निदान कृपा करून बदलू शकता का? असा आजार दाखवा की जो विमायोजनेत बसू शकतो. म्हणजे यावरती होणारा खर्च मला परत मिळेल.' दंतवैद्य म्हणाले, 'जर मला विमा कंपनीलाच फसवायचं असतं तर मी तुम्हालाच फसवलं नसतं का!' व्यावहारिकतेच्या नावाखाली 'बांधिलकी' या जीवनमूल्याचे मुक्त अर्थव्यवस्थेत नक्कीच तीन तेरा वाजतील अशी भीती वाटते. खरं म्हणजे आपलं आयुष्य हे नुकत्याच पडून गेलेल्या पांढऱ्याशुभ्र बर्फासारखं असतं. त्यावरती पडलेलं प्रत्येक पाऊल स्वच्छ दिसतं. आमची बांधिलकी ही आमच्या वागणूकरूपी पावलाच्या रूपात स्वच्छ दिसत असते.

नेतृत्व (Leadership) :

नेतृत्व हे जीवनमूल्य ठरू शकत नाही हे जरी खरं असलं तरी नेतृत्व हे सर्व जीवनमूल्यांचा सार आहे असं आपण म्हणू शकू का? हे काही अंशी सत्य आहे. प्रत्येक समाजसेवक मात्र नेतृत्व हे जीवनमूल्य घेऊनच संघटनेत प्रविष्ट

होत असतो. संघटनेचं नेतृत्व करणं हे तसं आव्हानात्मक आहे. यात कधी तुमच्या बरोबरीच्या तर कधी तुमच्यापेक्षा अधिकाराने ज्येष्ठ व्यक्तींशी आपला संबंध येतो. अशी माणसं आपण यशस्वीपणे हाताळलीत तर तुमचंच समाजातलं स्थान आणि शक्ती उंचावते. नेतृत्वाचं सुंदर लक्षण आहे दुसऱ्याबद्दल वाटणारा आदरभाव आणि नम्रता (Humility). आपल्या स्वभावातील गर्विष्टपणावर (Ego) मात करण्यासाठी नम्रता हवी. नम्रतेमुळे आपले पाय नेहमीच जमिनीवरती राहतील.

एक अत्यंत ज्ञानी मंत्री महोदय होते. आपल्या ज्ञानाबद्दल नेहमीच सतर्क पण प्रत्येकाची काहीना काहीतरी चूक काढण्याची त्यांची सवयच होती. आज त्यांच्या भाषणाचा दिवस होता. जसे ते भाषणासाठी उठून उभे राहिले तसे ते मानसिकरीत्या खूपच खचून गेले. हात-पाय थरथरायला लागले. मागच्या दरवाजाने पळून जावंस त्यांना वाटू लागलं. पडलेल्या आणि पराभूत चेहऱ्याने ते मागच्या दरवाजाकडे वळून चालू लागले. तेवढ्यात एका म्हाताऱ्या गृहस्थाने त्याला मिठी मारली आणि म्हणाला, "Son if you had gone up, like you came down, you could have come down, like you went up."

मित्रहो! वैद्यकीय उपचारासाठी पैसे नाही म्हणून जर मृत्यू होत असतील तर शांतता आणि प्रगती कशी होणार! माणसाला जर रोज चौरस आहार मिळत नसेल तर शांतता आणि प्रगती कशी प्रस्थापित होणार!

तरुणांना जर रोजगार नसेल तर शांतता आणि प्रगती कशी होणार!

'सेवा' हेच त्याला उत्तर आहे; पण एवढ्या मोठ्या गर्दीत मी एकटा काय करू शकणार आहे? शेवटी मी आहे तरी कोण?

आणि मला आठवला तो 'वृक्ष'

वृक्ष म्हणाला, 'आपण गर्दीत हरवून जाऊ असं तुला का वाटतं? तू एकटा नाहीयेस! तुला तुझ्या अंतर्शक्तीचा अंदाज नाहीये! वृक्षाचे अस्तित्व जसे 'बी' मध्ये असते, फुलाचे अस्तित्व जसे कळीमध्ये असते, सुगंधाचे अस्तित्व जसे फुलामध्ये असते तसेच या जगाचे अस्तित्वच मुळी तुझ्यात आहे.

आता कळलं का की तू कोण आहेस? Adopt my culture - Roots, Rise, Responsibility and Respect.

मला उत्तर मिळालं होतं.

को हं?

- मी माझ्या अंतस्थाचा चेहरा आहे.
- मी माझ्या कुटुंबाचा चेहरा आहे.
- मी माझ्या मानवी समाजाचा चेहरा आहे.
- मी चेहरा आहे माझ्या संस्थेचा
- मी चेहरा आहे संस्थेचा मूल्यांचा
- मी एकटा मुळीच नाही.
- मी तुमचा आहे आणि तुम्ही माझे आहात.



आम्ही सेवेचे वारकरी!

[SERVICE]

समाजसेवक एका अर्थाने वारकरी पंथातलेच. राग, लोभ, मत्सर या दुर्गुणांचा लवलेशही जाणवू न देता मोठ्या एकोप्याने आपापल्या बुद्धिमत्तेचा वापर करून सामाजिक परिवर्तनाच्या दृश्य परिणामाचा साक्षात्कार घडवून आणण्याची क्षमता या वारकऱ्यांमध्ये आहे.

टाळ-मृदुंगाच्या गजरात पांडुरंगाच्या चरणी सर्वस्व अर्पण करून लीनतेचा आणि तन्मयतेचा परमोच्च बिंदू गाठत वारकरी पंढरपुराकडे वाटचाल करत असतात. आम्ही समाजसेवक एका अर्थाने वारकरी पंथातलेच, मानवाच्या सेवेत पांडुरंग शोधणारे वारकरी! राज्य प्रशासन सेवेतील, केंद्रीय प्रशासन सेवेतील उच्चविद्याविभूषित अधिकाऱ्यांना शासकीय समाजसेवकच म्हणायला हवे. समाजसेवेचं व्रत घेतलेले नगरसेवक, आमदार, खासदार, लोकांच्या समस्यांची जाण असलेले ! एकीकडे ही अशी शासकीय यंत्रणा समाजसेवेत व्यग्रा असताना दुसरीकडे स्थानिक, राज्य, राष्ट्रीय व आंतरराष्ट्रीय पातळीवरती फार मोठ्या संख्येने अशासकीय यंत्रणा (NGO) सामाजिक संस्थांच्या रूपाने कार्यरत असतात. शिक्षण, आरोग्य, शेती अशा कितीतरी क्षेत्रात विविध प्रतिष्ठाने कार्यरत आहेत. समाजसुधारणा घडवून आणणे हेच या सगळ्यांचे

ध्येय. या आमच्या महादिंडीचा झेंडा ठराविक कालावधीनंतर एका नायकाच्या हातून दुसऱ्या नायकाकडे सोपवला जातो एवढेच! आपापल्या क्षेत्रात उच्च दर्जाची गुणवत्ता धारण केलेले हे वारकरी समर्पित भावनेने या वैश्विक दिंडीत सहभागी झालेले असतात. यांना आपल्या कार्याचा ना गर्व ना आढ्यता. कार्य मात्र अथांग महासागरासारखे ज्याचा किनारा दृष्टिपथाच्या पलीकडचा असतो. राग, लोभ, मत्सर या दुर्गुणांचा लवलेशही जाणवू न देता मोठ्या एकोप्याने आपापल्या बुद्धिमत्तेचा वापर करून सामाजिक परिवर्तनाच्या दृश्य परिणामांचा साक्षात्कार घडवून आणण्याची क्षमता या वारकऱ्यांमध्ये आहे.

आदर्श समाजसेवक कसा असावा? पुस्तकातच सापडेल! समाजसेवकाचा आदर्शवाद हा कृतीतून, त्याच्या कामातूनच प्रतीत होतो. ही पुस्तकाची पारायणं करून मुखोद्गत म्हणून दाखवण्याची बाब नव्हे. प्रत्येक जण आपली स्वत:ची एक मानसिकता घेऊन दिंडीत सामील तर होतो आणि बघता बघता समाजसेवेचा वसा त्याच्या व्यतिमत्त्वाला झळाळी देऊन जातो. समाजसेवकाच्या अंतरीचे रंग – तरंग मात्र समाजसेवेच्या व्यापक व्यासपीठावर उलगडत जातात. आपल्या घरातलं वातावरण चैतन्यमय असेल तरच पुढे समाजसेवेच्या गोष्टी करता येतील. म्हणून आपली संस्था, संघटना प्रथम सुदृढ असायला हवी. संस्थेतील सदस्यांचे परस्पर संबंध निकोप असायला हवेत आणि संस्थेची कार्यपद्धती पारदर्शक असायला हवी याला आपण संस्थेची **'अंतर्गत सेवा'** असे म्हणूया. **'समाजसेवेच्या'** माध्यमातून हा वारकरी आरोग्य, शेती, शिक्षण, वाहतूक, पर्यावरण अशा विविध क्षेत्रात आपली सेवा रूजू करतो. समाजाच्या विविध क्षेत्रात उल्लेखनीय कार्य करणाऱ्या व्यतींचा किंवा संस्थांचा सन्मान करणं हीसुद्धा फार मोठी समाजसेवा आहे. कार्याचा गौरव केल्याशिवाय ती व्यक्ती अधिक प्रभावी कार्य करण्यासाठी प्रवृत्त कशी होणार? म्हणून अशा प्रकारच्या सेवेला आपण **'व्यवसाय सेवा'** असे म्हणूया. आज विविध संघटना विविध विश्वव्यापी कार्यक्रमांची अंमलबजावणी करताहेत. शेतकऱ्यांचा परदेश दौरा, तरुणांचा परदेश दौरा विविध आंतरराष्ट्रीय समाजसेवी कार्यक्रमांना अर्थसहाय्य वगैरे वगैरे. या

आदानप्रदान कार्यक्रमांमुळे समाजाचा दृष्टिकोन विस्तृत होण्यास मदत होते. याला आपण **'आंतरराष्ट्रीय सेवा'** म्हणूया. संस्थेत नवचैतन्य निर्माण करायचं असेल तर तरुणांचा सहभाग संघटनात्मक कार्यात व्हायला हवा. यामुळे संस्थेच्या कार्याला गती प्राप्त होते. **'युवकसेवा'** या माध्यमातून जास्तीत जास्त तरुणांचा सहभाग समाजसेवेत अभिप्रेत आहे. संस्थेची 'अंतर्गत सेवा' हा जर संस्थेचा आत्मा असेल तर 'समाजसेवा' हे संस्थेचे हृदय आहे. 'व्यवसाय सेवा' हा त्याचा मेंदू असेल तर 'आंतरराष्ट्रीय सेवा' त्याच्या रतवाहिन्या आहेत आणि 'युवकसेवा' म्हणजे संस्थेच्या शरीरभर सळसळणारं रक्त आहे. या विविध प्रकारच्या सेवा देण्यासाठी उपलब्ध मनुष्यबळाचा वापर मोठ्या चतुराईने करा. प्रत्येक व्यक्तीच्या अंतरंगाचा वेध घेऊन केलेले ह्यूमन प्रोग्रॅमिंग आपल्याला संघटनात्मक यश प्राप्त करून देईल यात शंका नाही.

चला तर समाजसेवकांच्या या वारीमध्ये सहभागी होऊ या! बोला पुंडलीक वरदा हऽऽऽरी विठ्ठल ! ज्ञानदेव... तुकाऽऽऽराम...



सेवेत पंचप्राण ओतायला हवेत !

[INTEGRITY]

मित्रांनो, समाजाला सेवेची परिणामकारकता हवी आहे. समाजात कायमस्वरूपी असं काहीतरी नाव घेण्यासारखं उभं राहावं हे अभिप्रेत आहे.

एका अध्यक्षांनी आपल्या अध्यक्षीय वर्षात रोज एक प्रकल्प करण्याचा विक्रम करून दाखविला! खरच बघता बघता सेवेला सुद्धा व्यावसायिक स्वरूप आलं आहे की, काय? हस्तिदंती मनोऱ्यात बसून सेवा कशी करता येइल बरं! प्रकल्प करण्यासाठी इतर संस्थांची मदत जरूर घ्यावी; पण तूं सगळं करतोच आहेस तर आता मला फक्त माझ्या संस्थेचा बॅनर घेऊन उभं राहायला परवानगी दे! असं म्हणून तो माझा प्रकल्प होऊ शकत नाही. सेवेकडे गुणात्मक दृष्टीने बघायचं की संख्यात्मक! मित्रांनो, समाजाला सेवेची परिणामकारकता हवी आहे. समाजात कायमस्वरूपी असं काहीतरी नाव घेण्यासारखं उभं राहावं हे अभिप्रेत आहे. थोडक्यात काय तर आपल्या सेवेत पंचप्राण ओतायला हवेत. जे काही करायचं आहे ते **'शांतपणे'** करायला हवे. खूप मोठा गाजावाजा करण्याचं टाळायला शिकलं पाहिजे. फाजिल आकांक्षांची झालर त्याला नसावी. सूर्य-चंद्र, फुलं-झाडं, नद्या-पर्वत कसे शांतपणे आपली सेवा देतात! सेवा ही

आपल्याला मिळालेली संधी आहे असं समजून त्यात **'नम्रता'** असावी. एखाद्याच्या अडलेल्या कामाला धक्का देऊन पूर्णत्वाला नेण्यासाठी आपण 'कॅटॅलिस्ट' सारखं निमित्त मात्र बनावं. सेवा देतांना बऱ्याच वेळा 'एकदाचं आटोपून टाका' अशी आपली मानसिकता नसावी. वंचित समाजाला सेवा देतांना **'प्रेमाचा ओलावा'** त्यात असायला हवा नाही तर कोणाच्यातरी मदतीने कोणाला तरी दिलेली ती शुश्क सेवा ठरेल! **'समर्पणवृत्ती'** शिवाय सेवा व्यर्थ आहे. तुम्ही स्वतःचा पैसा, वेळ आणि प्राथम्याने सहभाग (First priority) यांचं समर्पण केल्याशिवाय त्या सेवेला विश्वासार्हता प्राप्त होणार नाही. ईश्वरी भक्तीमध्ये जी तन्मयता आणि शरणागती असते. तसाच **'आध्यात्मिक भाव'** मानवी सेवा करतांना प्रतीत व्हायला हवा. एक समाजसेवक एका झोपडपट्टीतल्या समाजकेन्द्राला दूरदर्शन संच भेट देण्यासाठी जात असतांना अरुंद गल्लीतून गटारीचे लहानलहान ओहोळ ओलांडत जात होते. 'त्यानी खिशातून हातरुमाल काढला आणि नाकावर धरला'. इतक्यात झोपडपट्टीचे प्रमुख ज्येष्ठ नागरिक म्हणाले,' इथल्या सांडपाण्याचा वास जर सहन होत नसेल तर आम्हाला तुमचा संच नको!' पुढे बरेच नको ते घडले. नाकावर धरलेल्या रुमालाने संस्थेची प्रतिमा मलीन झाली होती! म्हणून सेवेत पंचप्राण ओतायला हवेत हेच खरे.



आम्ही समाज परिवर्तनाचे पाईक !

[EVOLUTION]

तहान लागल्यावर विहीर खोदण्याला काहीही अर्थ उरलेला नाही. अतिशय वेगाने निर्माण होणाऱ्या माणसाच्या नवनवीन गरजा कशा भागवता येतील? हे खरे आव्हान आहे!

समाजसेवक म्हणजे समाजात परिवर्तन घडवून आणणारे 'सामाजिक उद्योजक' म्हणजेच Social Entrepreneur ज्यांना Social Engineers म्हटलं तरी वावगं ठरणार नाही! आम्ही महत्त्वाकांक्षी आहोत, आमच्या कामात सातत्य आहे, समाजातील महत्त्वाचे प्रश्न हाताळण्याची आमच्यात क्षमता आहे आणि समाज परिवर्तन घडवून आणण्यासाठी आमच्याकडे नवनवीन कल्पना आहेत. शांतता व सुव्यवस्था प्रस्थापित करण्याची जबाबदारी फक्त सरकारी यंत्रणेची आहे असं म्हणता येणार नाही! हा प्रश्न वेगळ्या पद्धतीने कसा सोडवता येईल याचा विचार आम्हा 'समाज उद्योजकांनी' करण्याची वेळ आता आली आहे. समाजसेवकांनी या बाबतीत आपल्या कक्षा रूंदावायला हव्यात. स्टॉकहोम पुरस्कार प्राप्त श्री. बिंदेश्वर पाठक यांच्या 'सुलभ' सारख्या अशासकीय संघटना शासनाला मदत करण्यासाठी सरसावल्या आहेत. टाटा, अंबानी यासारख्या मोठमोठ्या उद्योजकांमध्ये सामाजिक जाणिवा जागृत झालेल्या आहेत. कॉर्पोरेट

जगतात ‘कॉर्पोरेट सोशल रिस्पॉन्सिबीलिटि’ ही नवीन संकल्पना कार्यान्वित झाली आहे. पारंपरिक पद्धतीने मिळणारी सरकारी अनुदाने कुचकामी ठरू लागली आहेत. विकासाच्या कार्यक्रमांचा वेग वाढायला हवा. तहान लागल्यावर विहीर खोदण्याला काहीही अर्थ उरलेला नाही. अतिशय वेगाने निर्माण होणाऱ्या माणसाच्या नवनवीन गरजा कशा भागवता येतील? हे खरे आव्हान आहे! प्रश्न सांडपाणी–घनकचरा प्रक्रिया व निर्मूलनाचा असेल, ऊर्जा निर्मितीचा असेल, ढासळत्या शिक्षण प्रणालीचा असेल, शांततेचा असेल, भ्रष्टाचाराचा असेल, न्यायनिवाड्याचा असेल, प्रदूषणाचा असेल – सगळ्याच क्षेत्रात प्रश्न निराकरणाची पद्धती वेगवान असायला हवी. प्रसिद्ध समाजसेवक श्री. अण्णा हजारे यांना भ्रष्टाचार निर्मूलनासंबंधी जणू सरकारला हेच सांगायचं आहे. ‘आम्हाला आता केवळ मासे देऊन किंवा मासे कसे पकडावे हे लोकांना शिकवून भागणार नाही तर लोकपाल विधेयक मंजूर करून घेऊन मत्स्य उद्योगातच क्रांती घडवून आणावी लागेल.’ आम्हा समाजसेवकांना खऱ्या अर्थाने समाज परिवर्तनाचे पाईक होण्याची वेळ आता येऊन ठेपली आहे.

प्रश्न निराकरणाच्या पद्धती विषयी आंतरराष्ट्रीय समाजसेवी संघटनांनी खूप खोलवर जाऊन विचार करायला सुरुवात केली आहे. गरिबी, दैन्य, रोगराई ही तात्पुरत्या मलमपट्टीने बऱ्या होणाऱ्या गोष्टी नव्हे. अन्नदान, कपडेवाटप, औषधवाटप ही तर वरवरची मलमपट्टी ठरते आहे. रोगराई नष्ट करण्यासाठी आता एक एका रोगाचा लशीकरणाद्वारा पृथ्वीतलावरून समूळ नाश करण्यासाठी या संस्था आता कटिबद्ध झाल्या आहेत. देवी गेल्या, पोलिओ जाण्याच्या मार्गावरती आहे. क्षय, मलेरिया, एडस् यांची लस तयार करण्यासाठी संशोधन व विकास कार्यात आता प्रगत राष्ट्रं सामाजिक संघटनांच्या माध्यमातून करोडो डॉलर्सची गुंतवणूक करताहेत. खऱ्या अर्थाने समाजात परिवर्तन घडवून आणायचे असेल तर 'Prevention is better than cure' या न्यायाने आमच्या पद्धतीत नावीन्य आणावे लागेल.



वसुधैव कुटुंबकं

[VALUES]

दारिद्र्याच्या व नुकसानीच्या या महासागरात सुस्थितीतील आम्ही समाजसेवक म्हणजे लहान लहान हिरवी बेटं आहोत नव्हे, पिडितांची आशास्थानं आहोत असंच म्हणायला हवं !

समाजसेवेच्या पहिल्या टप्प्यात म्हणजे इ.स. १९०० ते २००० या १०० वर्षात गरिबी, रोगराई, निरक्षरता, बेरोजगारी अशा प्रश्नांचं स्वरूप खूपच गंभीर होतं. २००० नंतर मात्र विज्ञान आणि तंत्रज्ञानाच्या युगाला सुरुवात झाली. संवाद व दळणवळण तंत्रज्ञानाच्या या युगात आम्ही बरेच प्रश्न वेगाने सोडवण्यात यशस्वी झालो आहोत. समाजसेवेची तत्त्वं किंवा मूल्यं ही शाश्वत असतात, कालपरत्वे त्याला नवनवीन संदर्भ प्राप्त होतात. पहिलं तत्त्व आहे **'मित्रत्वाची भावना'**. ऋग्वेदात म्हटलं आहे की सगळ्यांच्याच सामूहिक भल्यासाठी माणसाने एकमेकांना सहकार्य करायला हवं ! मित्रत्वाची भावना म्हणजे फक्त मैत्री नव्हे तर त्यात सहनशीलता, प्रेम आणि मिळून – मिसळून राहण्याची वृत्ती हे सुद्धा अपेक्षित आहे. दुसरं तत्त्व आहे **'उच्च दर्जाची नैतिकता'**. आमच्या भारत देशाचं ब्रीदवाक्य आहे 'सत्यमेव जयते'. जागतिक पातळीवर धर्माचं विद्रुप स्वरूप समोर येताना दिसत असलं तरी उच्च दर्जाच्या नैतिकतेची जोपासना

फक्त धार्मिक आणि आध्यात्मिक संस्कारातूनच शक्य आहे. आज समाजात वाढत चाललेला भ्रष्टाचार, निर्लज्जपणा, बेदरकारपणा कसा काबूत आणता येईल हा सुद्धा समाजसेवकांच्या चिंतेचा विषय आहे. तिसरे तत्त्व आहे **'समाजसेवा'**. हे तर आमचे व्रत आहे. दारिद्र्याच्या व नुकसानीच्या या महासागरात सुस्थितीतील आम्ही समाजसेवक म्हणजे लहान लहान हिरवी बेटं आहोत नव्हे, पिडितांची आशास्थानं आहोत असंच म्हणायला हवं ! आम्हाला याच समाजाने मोठं केलं, श्रीमंत केलं, नावारूपाला आणलं हे आपण विसरता कामा नये. यासाठी माणुसकी आणि निरभिमानी वर्तन याची आम्ही जोपासना करायला हवी. चौथे तत्त्व आहे. **'आंतरराष्ट्रीय सामंजस्य'**. पृथ्वीवरील मानवजात एक आहे. धर्म, पंथ, रंग व राष्ट्र भेदभाव नसलेली आमची पृथ्वी असा संदेश देणारी 'पांढऱ्या शुभ्र गोलाची' 'पा' या चित्रपटातील कल्पना म्हणजे आंतरराष्ट्रीय सामंजस्याचाच संदेश नव्हे का?





ससा आणि कासव

[SYMBIOSIS]

सहकार्याशिवाय सेवेला अर्थ प्राप्त होत नाही हेच खरे! सेवेच्या क्षेत्रातील शर्यती आता पुरे झाल्या. करायचीच असेल तर स्वत:शीच स्पर्धा करायला शिका.

चार्लस डार्विन याने अत्यंत परिश्रमपूर्वक अभ्यास दौरे करून मानवी उत्क्रांतीचा सिद्धांत मांडला. उत्क्रांतीच्या प्रक्रियेत बलवानांची सरशी झाली आणि दुर्बल नामशेष होत गेले. झाडांवरून पडलेली फळं गोळा करून खाणारे, जंगली जनावरांची शिकार करून जगणारे आपले पूर्वज हळू हळू शेतीकडे, पशुपालनाकडे वळले. जंगलातील गुहेत राहणारे नदीच्या काठी वस्ती करू लागले. गावे वसली, कारागीर निर्माण झाले, औद्योगिक क्रांती झाली, गावाची शहरे झाली, शहरांची महानगरे झाली. वाटांचे रस्ते झाले, रस्त्यांचे महामार्ग झाले. तत्त्वज्ञानात रमणाऱ्या माणसाच्या हाती विज्ञानाचा दिवा आला आणि विज्ञानाच्या पोटी तंत्रज्ञान जन्माला आले. या संपूर्ण प्रवाहात स्वातंत्र्य युद्धे झाली, महायुद्धे झाली आणि 'बळी तो कान पिळी' या नात्याने दुर्बलांना नेहमीच हार खावी लागली. २० व्या शतकाच्या सुरुवातीस तर प्रगत राष्ट्रांनी आंतरराष्ट्रीय व्यापारात 'जीवघेणी स्पर्धा' करून जगावर आपले वर्चस्व स्थापन

करण्याचे प्रयत्न केले. 'Survival of the fittest' हा मानवाच्या ‘जंगली’ अवस्थेत लागू पडणारा वैज्ञानिक सिद्धांत ‘समाज शास्त्राला’ लागू करणं किती धोक्याचं आहे याची जागतिक स्तरावर सर्जनशील मंडळींना दखल घ्यावी लागली व २० व्या शतकाच्या सुरुवातीला या जाणीवेतूनच त्यांना या वैज्ञानिक सिद्धांताचे संदर्भच बदलावेसे वाटले. ‘सेवा परमो धर्म:’ म्हणजेच दुर्बल घटकांची सेवा करण्यासाठी त्यांच्या उथ्थानासाठी समाजातील बलवान घटकांनी पुढे सरसावले पाहिजे असा नवा विचार पुढे आला. या वैश्विक समाजाचा समतोल राखायचा असेल, विश्वबंधुत्वाची भावना खऱ्या अर्थाने रुजवायची असेल तर 'Survival of the weakest' हा सिद्धांत विविध ‘सामाजिक संघटनांच्या’ रूपात आकार घेऊ लागला. सामाजिक बांधिलकेचे हे व्रत स्विकारून ‘रोटरी इंटरनॅशनल’, लायन इंटरनॅशनल, जायन्टस व अशा हजारो राष्ट्रीय व आंतरराष्ट्रीय संघटना समाजसेवेचे व्रत घेऊन पुढे सरसावल्या. या निमित्ताने एक गोष्ट आठवली. ससा आणि कासवाची एकच शर्यत आपल्याला माहीत आहे. या शर्यतीत ससा भरधाव धावतो, पण मधेच शेतातले गाजर खाऊन झोप काढतो. तेवढ्यात कासव न थांबता पुढे जाऊन शर्यत जिंकते. ससा कासवाला परत शर्यतीला बोलावतो. ससा पूर्वीची चूक न करता वाटेत झोप न घेता शर्यत जिंकून दाखवतो. कासवाला शर्यत हरल्याचं खूप दु:ख होतं. तो सशाला तिसऱ्या शर्यतीसाठी बोलावतो. या वेळी कासव म्हणतो त्याच जुन्या रस्त्याने दोन शर्यती झाल्या आता वेगळ्या रस्त्याने शर्यत लावू. शर्यत सुरू होते. ससा या वेळी भरधाव धावतो; पण शर्यतीच्या मार्गात नदी आडवी येते. मागून सावकाश चालत कासव येतं. नदीकिनारी थांबलेल्या सशाकडे पाहून हसतं आणि नदीच्या पाण्यात उडी मारतं. नदी पार करून कासव सावकाश पुढे चालत जातं आणि तिसरी शर्यत जिंकतं. चौथ्यावेळी ससा आणि कासव भेटतात तेंव्हा एकमेकांना म्हणतात आता या शर्यती पुरे झाल्या, आपण एकमेकांचे मित्र बनू. ससा आणि कासव आता एका सुताराकडे जातात आणि एका लाकडी फळीला चार चाकं लावून घेतात. फळीला एक खिळा ठोकून त्याला एक दोरी बांधून घेतात. कासव त्या फळीवर बसतं. ससा दोरी आपल्या

तोंडात घेतो आणि पळत पळत कासवाला सगळं जंगल फिरवून आणतो. वाटेत मधे नदी आडवी आली की, कासव फळीवरून उतरतं. ससा कासवाच्या पाठीवर चढतो. कासव सशाला आणि फळीला घेऊन पैलतीरी पोहोचतात. अशा रीतीने एकमेकांशी मैत्री आणि सहकार्यकरून कासव आणि ससा सगळ्या पंचक्रोशीत आरामात फिरून येतात. सहकार्याशिवाय सेवेला अर्थ प्राप्त होत नाही हेच खरे! सेवेच्या क्षेत्रातील शर्यती आता पुरे झाल्या. करायचीच असेल तर स्वत:शीच स्पर्धा करायला शिका. आम्हा समाजसेवकांना सुद्धा आता समाजातील दुर्बल घटकांना बरोबर घेऊन या विश्वाची सफर घडवायची आहे.!



समाजसेवेत सौंदर्य शोधा

[HUMANITY]

समाजसेवा ही गोष्टच इतकी सुंदर आहे की ती कोणासाठीही केली आणि तिची व्याप्ती कितीही असली तरी त्याचे सौंदर्य अबाधित असते.

माझ्या एका मित्राला ऐन चाळिशीत हृदयविकाराचा झटका आला. कसंतरी ऑपरेशनवाचून निभावलं. बिचारा स्वत: आणि संपूर्ण कुटुंबच काळजीत पडलं होतं. मी म्हटलं अरे डॉक्टरांनी सांगितलेले सर्व उपाय तर करच. पण यातून बाहेर येण्याचा उत्तम उपाय म्हणजे कुठल्याना कुठल्या स्वरूपात निरपेक्षपणे मानवी सेवा करायला सुरुवात कर. सेवा करताना एखाद्याची पत, जात, धर्म या सर्व मानवनिर्मित भिंती कोसळून पडायला हव्यात. आपल्या शिक्षणाचा खरा अर्थ सेवेतच दडलेला आहे हा मंत्र जपायला हवा. सेवा करताना मेंदू, हृदय आणि हात यांचा समन्वय साधला तरच ती निरपेक्ष सेवा ठरते. राष्ट्रीय सेवा योजनेच्या शिबिरात शोष खड्डे खणण्याचं कार्य चाललं होतं. शोषखड्डा खणत असताना या खड्ड्याची रचना कशी असावी हे मेंदू ठरवतो. या खड्ड्यामुळे खेड्यातली रोगराई नष्ट होणार आहे आणि एका सुदृढ समाजाच्या उभारणीसाठी आपण हे करतो आहोत ही प्रेरणा हृदयातून मिळते तर प्रत्यक्ष खड्डा खणण्याचे काम आपल्या मजबूत हातांनाच करायचं असतं. समाजसेवेचं स्वरूप, त्याची

व्याप्ती, त्याचा आकार, त्याची उद्दिष्ट ही भले वेगवेगळी असतील, पण ज्याप्रमाणे फूल हे कुठल्याही झाडावर, ताटव्यावर, वेलीवर, कॅक्टसवर सुंदरच दिसतं तसंच समाजसेवा ही गोष्टच इतकी सुंदर आहे की ती कोणासाठीही केली आणि तिची व्याप्ती कितीही असली तरी त्याचं सौंदर्य अबाधित असतं. सेवा करताना शर्ती टाकल्या तर ती निरपेक्ष सेवा कधीच ठरू शकत नाही. मग ती असते 'नोकरी'. सेवा ही मुळातच आदर्श अशा वातावरणात कधीच करायची नसते. पण काही समाजसेवक म्हणतात, ''मी या गरिबांसाठी सेवा दिली असती हो पण त्यांना सेवेची किंमत नाही!'' सेवा म्हणजे एखादी वस्तू भेट देणे नव्हे तर त्या मागची 'भावना' हीच त्या सेवेची खरी किंमत असते. सेवा ही पैशाच्या रूपात, सोयी उपलब्ध करून देणं, लक्ष देणं, प्रेमाने पाठीवरून हात फिरवणं, रोगराई दूर करणं, स्वत:च्या चेहऱ्यावरती स्मित हास्य राखणं अशा अनेक प्रकारे देता येते. सेवेचा मोबदला म्हणजे आनंद, मन:शांती आणि समाधान. या पलीकडे आम्हाला हवयं तरी काय? महात्मा गांधी म्हणतात, ''प्रत्येक व्यक्ती कळत-नकळत कुठल्याना कुठल्या स्वरूपात सेवा देतच असतो. पण हा जर आपण आपल्या मानसिकतेचा भाग बनवला तर आपली सेवाभावी वृत्ती वाढीस लागेल आणि त्यातून फक्त आपल्यालाच आनंद मिळेल असं नव्हे तर सर्व जगात आनंद निर्माण होईल!'' समाजसेवेतून आनंद वाटण्याच्या अमर्याद संधी उपलब्ध होतात. त्याचं आपण सोनं करूया.



ध्येयपूर्तीच्या आनंदात समाधान हवे !

[SUCCESS]

वैयक्तिक ध्येयप्राप्तीच्या आनंदापेक्षा या समाज कार्यातून मिळणारी सांघिक ध्येयसिद्धी ही जास्ती अल्हाददायक आणि अर्थपूर्ण आहे.

'मोठी स्वप्ने बघायला शिका', 'जीवनात अशक्य काहीच नाही', 'यशस्वी व्हा', 'यशाची गुरूकिल्ली', 'There is no short cut to success' वगैरे पद्धतीने सध्या सगळ्यांनाच यशस्वी व्हायचं आहे. हे सगळं जगच यशाभिमुख झालेलं आहे. यशस्वी व्हावं वाटणं वेगळं आणि यशस्वी होण्याची घाई करणं वेगळं! कमीत कमी वेळात यशाच्या उत्तुंग शिखरावरती पोहोचण्याची आसूया, अतिरेकी आत्मविश्वास चांगला नव्हे. या जीवघेण्या स्पर्धेच्या मार्गावरती आपल्याला न जाणवणारे असे अनेक अडथळे असतात. ज्याची जाणीव आपल्याला कधीकधी यशप्राप्तीनंतर होते. जेव्हा जाणीव होते तेव्हा जीवनातली शांतता आपण पार गमावून बसलेलो असतो आणि जीवनाचं समाधान तर कधीच संपलेलं असतं! मी अशा एका सर्वोच्च बिंदूवर विराजमान झालेला असतो की स्वार्थ, लहरीपणा आणि आक्रमकता ही माझी स्वभाव वैशिष्ट्ये बनलेली असतात व याचा मला सार्थ अभिमान वाटायला लागतो. प्रश्न असा आहे की याला 'यश' म्हणायचं का? अशा यशस्वी लोकांची संघटना असू शकते का? अर्थातच कदापिही

नाही! यशस्वी माणूस हा प्रामुख्याने शांत प्रवृत्तीचा आणि सारासार विवेक बुद्धीचा असतो आणि याची प्रचीती आपल्याला डॉ.ए.पी.जे. अब्दुल कलाम, सचिन तेंडुलकर, विश्वनाथ आनंद, अमिताभ बच्चन अशा यशाच्या शिखरावरती विराजमान झालेल्या व्यक्तींकडे बघितल्यावर नक्कीच येते. या मंडळींनी आयुष्यात खूप अपयश पचवलं आहे; पण अपयशामुळे मानसिक संतुलन बिघडवून न घेता अत्यंत आत्मविश्वासाने आणि परिश्रमपूर्वक त्यांनी आपला जीवन प्रवास चालू ठेवला आहे. समाजाभिमुख अशा कार्यक्रमाद्वारा विश्वाच्या स्वास्थ्याचं ध्येय उराशी बाळगणाऱ्या आमच्या नक्की लक्षात येईल की, वैयक्तिक ध्येयप्राप्तीच्या आनंदापेक्षा या समाज कार्यातून मिळणारी सांघिक ध्येयसिद्धी ही जास्ती समाधानकारक, अल्हाददायक आणि अर्थपूर्ण आहे.

कर्तृत्ववान माणूस यशस्वी कसा झाला हे जाणून न घेता लोक त्याला नशीबवान समजतात. केवळ नशीबवान! त्याला काय तर परंपराच लाभली आहे! त्याला काय तर गॉड फादर लागतो! त्याला काय तर घराण्यात तसं सकारात्मक वातावरण लागतं! मी मात्र फुटक्या नशिबाचा असं प्रोग्रॅमिंग असणारा माणूस हे फुटकं नशीब शोधून काढतो. खरं म्हणजे अशा माणसांची स्थिती अशी असते की त्यांच्याकडे गाडी आहे, त्यात पेट्रोल आहे; पण कुठल्या गावाला जायचं हेच माहिती नसतं. अशी माणसं दु:खीकष्टी मनाने ध्येय साध्य सुद्धा करतात; पण त्यातून त्यांना कुठलंच समाधान मात्र मिळत नाही! याला आपण यश म्हणणार आहात काय?



निरपेक्ष सेवा हेच आमचे चारित्र्य

[CHARACTER]

चारित्र्य नावाची सर्वोच्च कलाकृती निर्माण करणारे आम्ही शिल्पकार आहोत. चारित्र्य संपन्नतेतूनच विश्वासार्हता जन्माला येते. म्हणून जसे चारित्र्य तशी विश्वासार्हता!

'आपल्या चेहऱ्याच्या मागे दडलेला दुसरा चेहरा' म्हणजे आपलं चारित्र्य. हा दुसरा चेहरा मेकअप न केलेला ! त्या व्यक्तीच्या मानसिकतेचं ते स्वच्छ प्रतिबिंब असतं ! मानसिकता, विश्वासार्हता या पेक्षाही उच्च स्थानावरती असतं ते चारित्र्य. आपल्या 'मन'रूपी हिऱ्याला जेवढे उत्तम पैलू पाडता येतील तेवढी चारित्र्याला चकाकी येते. प्रामाणिक की अप्रामाणिक!, बांधिलकी की देणं घेणं नाही!, मानवतावादी की स्वार्थी!, तत्त्वनिष्ठ की तत्त्वहीन! अशा अनेक गुण आणि अवगुणांनी चारित्र्याची गुंफण होत असते. उत्तम चारित्र्य तयार करण्याइतकी उच्च प्रतीची, पवित्र, महान आणि टिकाऊ अशी दुसरी कुठलीच कलाकृती नाहीये!

आम्हा समाजसेवी बंधू व भगिनींना याचाच तर अभिमान आहे की चारित्र्य नावाची सर्वोच्च कलाकृती निर्माण करणारे आम्ही शिल्पकार आहोत. आपली गल्लत होते ती इथे, की आपण 'विश्वासार्हतेलाच' 'चारित्र्य' समजून चालतो.

विश्वासार्हता किंवा आपली समाजातली पत, ज्याला आपण Reputation म्हणतो हे परिस्थितीनुसार बदलू शकते आणि काही क्षणात नष्ट देखील होऊ शकते; परंतु 'चारित्र्य' मात्र अमर असते. जनसामान्यांचा तुमच्या कामावर विश्वास वाढविण्यासाठी तुमची विश्वासार्हता महत्त्वाची ठरते आणि चारित्र्य संपन्नतेतूनच विश्वासार्हता जन्माला येते. म्हणून जसे चारित्र्य तशी विश्वासार्हता! आपण एखादा प्रकल्प घेऊन तो पूर्ण करण्याचा दावा तर करून जातो कारण आपण आपली विश्वासार्हता पणाला लावलेली असते; पण पुढे हा प्रकल्प तुम्ही प्रत्यक्ष कसा हाताळता, त्यात तुमची वागणूक कशी आहे यातून न कळत आपले चारित्र्य उघडे पडते. तेव्हा जरा जपून! सेवेच्या क्षेत्रात आपण दिलेल्या सेवेपेक्षा आपलं चारित्र्य हे ज्यास्ती महत्त्वाचं असतं. म्हणून 'निरपेक्ष सेवा' हेच आमचं चारित्र्य आहे.

सेवा देत असताना त्यात करुणा आणि विश्वास असल्याशिवाय वंचितांच्या किंवा आत्मविश्वास गमावलेल्या व्यक्तीच्या जीवनात आनंद निर्माण करता येत नाही. हवा असतो तो मदतीचा हात आणि प्रेमळ स्पर्श! चेहऱ्यावर अश्वासक हास्य आणि मायेची उब! अगदी मदर टेरेसा यांच्यासारखी! कोणी विचारलं की समाजसेवकासाठी आदर्श कोण? तर उत्तर मिळतं 'शांततेचं नोबेल पारितोषिक विजेत्या मदर टेरेसा!' अल्बर्ट स्वेट्झर म्हणतो, 'या जगात मी काही एकटाच नाहीये. माझे बंधू आणि भगिनी सुद्धा आहेत.' चांगलं करणं आणि स्वत: चांगलं असणं या दोन्ही गोष्टी महत्त्वाच्या आहेत! अत्यंत निरपेक्ष मनाने आपण जेव्हा एखादी चांगली गोष्ट करतो तेव्हा आपण ईश्वराशी एकरूप झालेले असतो! सेवेला नम्रतेची जोड असल्याशिवाय त्या सेवेचं सार्थक होत नाही. आंब्याचं झाड जसं फळं बहरल्यावर खाली वाकतं, पाण्याने डबडबलेला ढग जसा खाली येतो. तद्वतच सेवा करायची म्हणजे वाकायला हवं. वाकून नम्रता प्रदर्शित करणं हे तर भारतीयांचं किंबहुना एशियाई, लोकांचं व्यवच्छेदक लक्षण आहे. सेवेत प्राथम्याने नम्रता हवी, ती सेवा कशी द्यायची याचं ज्ञान असणं हे दुय्यम ठरतं! सामाजिक संघटनांचं अस्तित्वच मुळी दोन गोष्टींवरती अवलंबून आहे. एक म्हणजे सेवेची नितांत गरज आणि दुसरं म्हणजे सेवा देण्यासाठी सज्ज असलेला

स्वयंसेवकांचा ताफा. समाजात सेवेची गरजच जर नष्ट झाली (जे की शक्य नाही) तर स्वयंसेवकांची गरजच उरणार नाही. (हेही शक्य नाही) ! म्हणजेच सेवेचं हे चक्र अखंड फिरत राहणार असेल तर सामाजिक संघटनांची गरज राहणार, नव्हे त्यांना वाढावं लागेल, विस्तारावं लागेल! तरुणांच्या आणि महिलांच्या सहभागाने सेवेत करुणा आणि प्रेमाचा ओलावा नक्कीच वाढणार आहे यात शंका नाही. एकदा एका ज्ञानी भूतपूर्व अध्यक्षाला मी विचारले की, 'निरपेक्ष सेवा' या आमच्या ध्येय वाक्याचा अर्थ नीट समजून सांगाल का? ते म्हणाले, ''एका ठिकाणी सुंदर अशा मंदिराच्या उभारणीचे बांधकाम सुरू होते. संगमरवराचे मोठ मोठे खडक इतस्तत: पडले होते. त्यावरती नक्षीकाम कोरण्यात कलाकार मग्न होते. मी एका कलाकाराला विचारलं, 'तू काय करतो आहेस?' तो म्हणाला, 'दिसत नाही का, मी दगड फोडतो आहे.' थोडासा पुढे जाऊन दुसऱ्याला तोच प्रश्न विचारला. म्हणाला, 'साहेब! पोटासाठी भाकरी कमावतो आहे.' आणखीन थोडा पुढे गेलो. तिसऱ्याला तोच प्रश्न विचारला. म्हणाला, 'मी मंदिर बांधतो आहे.' मी या उत्तराने खूपच प्रभावित झालो. समाजसेवेतून आनंद, समृद्धी व शांततेचं विश्व मंदिर आम्ही बांधतो आहोत. या प्रत्येक व्यक्तीचं प्रोग्रॅमिंग वेगवेगळं झालेलं आहे. एकाला आपण करत असलेली कृती केवळ 'दगडफोड' वाटते तर दुसऱ्याला ते 'पोट भरण्याचं साधन' वाटतं. तिसऱ्याला मात्र त्यात अंतीम ध्येय दिसतं. आमच्या संघटनेतील सदस्यांचे ह्यूमन प्रोग्रॅमिंग अंतीम ध्येयाकडे घेऊन जाणारे असावे. तात्पर्य ध्येयपूर्तीसाठी सर्वस्व ओतून एखाद्या प्रकल्पासाठी काम करणं आणि त्यातून काही आपल्याला मिळेल अशी अभिलाषा न बाळगणं म्हणजेच निरपेक्ष सेवा आणि ही निरपेक्ष सेवा हेच आमचं चारित्र्य.



स्वार्थाचा परिघ

[SELFLESSNESS]

दुसऱ्याच्या आनंदात आनंद मानण्याचा 'स्वार्थ' जरूर करा; पण दुसऱ्याला दुखवण्यात, त्याचे वाईट चिंतण्यात मात्र 'स्वार्थ' कधीच शोधू नका.

प्रत्येक माणूस मूलत: स्वार्थी असतो आणि असे असणे स्वाभाविकच आहे. स्वार्थ म्हणजे मी केलेल्या कृत्याच्या बदल्यात मला समोरच्याकडून अर्थप्राप्ती किंवा भौतिक सुखाच्या वस्तुची प्राप्ती व्हावी इतका त्याचा अर्थ संकुचित नाहीये. मुद्दा आहे त्याच्या परिघाचा. तो नियंत्रणात असला म्हणजे झाले. माणसाच्या मूलभूत गरजा आहेत अन्न, वस्त्र, निवारा, मैथुन आणि शांत झोप. मग येतात चैनीच्या वस्तू, सामाजिक स्थान आणि अशा प्रकारे मानवाच्या स्वार्थाचा परिघ वाढतच जातो. आपण समाजसेवेच्या प्रांगणात प्रवेश केल्यावरती मात्र स्वार्थाच्या परिघाला वेसण घालून परमार्थाच्या किंवा सेवेच्या प्रांगणात प्रविष्ट व्हायला हवं. मुळात अशी सेवा देत असतांना देणारा हा आपल्या आयुष्यात शारीरिक आणि मानसिक दृष्ट्या स्थिर आणि अत्यंत समाधानी असेल तरच निरपेक्ष सेवेची आपण अपेक्षा करू शकतो. सच्च्या समाजसेवक हा विवेकी असतो. तो आपल्या स्वार्थाला आत्मकेंद्री पिंजऱ्यात

अडकवून ठेवत नाही. आपल्या सभोवतालच्या समाजाच्या हितासाठी ही माणसं कार्यरत असतात. स्वार्थ आणि निरपेक्ष सेवा यातील ही अस्पष्ट सीमा रेषा आपल्याला ओळखता यायला हवी. या संदर्भात बृहदारण्यक उपनिषदात याज्ञवल्क्याच्या तोंडी मैत्रयीला उद्देशून एक श्लोक आहे -

न वा अरे पत्यु: कामाय पति: प्रियो भवति।
अत्मनस्तु कामाय पति: प्रियो भवति।
न वा अरे जायायै कामाय जाया प्रिया भवति।
अत्मनस्तु कामाय जाया प्रिया भवति।।
न वा अरे पुत्राणां कामाय पुत्रा: प्रिया भवन्ति।
अत्मनस्तु कामाय पुत्रा: प्रिया भवन्ति।
न वा अरे सर्वस्य कामाय सर्वं प्रियं भवति।
अत्मनस्तु कामाय सर्वं प्रियं भवति।।

कोणत्याही बायकोला नवऱ्याच्या प्रेमामुळे नवरा आवडत नाही, तर नवऱ्यापासून आपल्याला जे सुख मिळते त्यासाठी नवरा आवडतो.

कोणत्याही नवऱ्याला बायकोच्या प्रेमामुळे बायको आवडत नाही, तर बायकोपासून मिळणाऱ्या सुखामुळे त्याला बायको प्रिय असते.

आई-वडिलांना मुलांच्या प्रेमामुळे मुले आवडत नाहीत, तर आपल्या स्वार्थामुळे मुले आवडतात.

आपल्याला आवडणाऱ्या सगळ्या गोष्टी त्या गोष्टींच्या प्रेमामुळे आपल्या आवडत नाहीत, तर त्यामुळे आपल्याला मिळणाऱ्या आनंदापोटी त्या गोष्टी आपल्याला आवडतात.

आई सुद्धा मुलाला निरपेक्षपणे प्रेमाची ऊब देते तेव्हा तिला त्या बदल्यात निस्वार्थी म्हणा हवं तर त्याला ! पण आनंद मिळवायचा असतोच ना! प्रत्येक समाजसेवकाला सुद्धा दुर्बलांना सेवा देऊन त्यांच्या दु:खाचं निराकरण झाल्याचा आनंद मिळवायचाच असतो! म्हणून आपण 'Symbiosis' (उभयजीवी) या संकल्पनेचा अर्थ समजून घेऊ या. 'एकमेका साहाय्य करू अवघे धरू सुपंथ' ही या मागची सद्भावना असते. ज्या दोन घटकांच्या

परस्परावलंबित्वामुळे दोघांचेही भले होते. दोघांनाही आनंद मिळतो. त्याला म्हणायचे 'Symbiosis'. हरबऱ्याच्या मुळांवरती येणाऱ्या गाठी हे जंतू आणि रोपटे यांच्यातील सहकार्याच्या भावनेचे उदाहरण आहे. तर माणसाच्या शरीरात येणारी कॅन्सरची गाठ हे जंतुंनी मानवी शरीराशी केलेल्या असहकार्याचे म्हणजे 'Parasitism' चे उदाहरण आहे. यात फक्त एकतर्फी सहकार्याची भावना असते, ज्याला परजीवी असे म्हणतात. दुसऱ्याच्या आनंदात आनंद मानण्याचा 'स्वार्थ' जरूर करा; पण दुसऱ्याला दुखवण्यात, त्याचे वाईट चिंतण्यात मात्र 'स्वार्थ' कधीच शोधू नका.

फुलंब्री तालुक्यात दहा बायोगॅस प्रकल्प उभे करायचे होते. अंधारलेले स्वयंपाकघर, काटक्या जाळून स्वयंपाकघरात तयार झालेले धुराचे साम्राज्य, डोळ्यातून पाणी गाळत धुराचा सामना करणारी ग्रामीण स्त्री हे सगळं दृश्य बदलायचं आम्ही ठरवलं. गुरूढोरं आहेत, त्यापासून निर्माण होणारं प्रचंड बायोमास आहे; पण तंत्रज्ञान नाही! ग्रामीण कुटुंबांच्या घरात निर्धुर ज्योत आणि आरोग्यसंपन्न जीवन प्रस्थापित करण्यासाठी हा प्रकल्प आमच्या सामाजिक संघटनेने अविरत मेहनतीने ६ महिन्यात पूर्णत्वाला नेला. स्वयंपाकघराच्या खिडक्यांचा आकार आणि रचना बदलून प्रकाश व वायूवीजनाची सोय केली. बायोगॅसच्या माध्यमातून शेगड्यांमधून शुद्ध व स्वच्छ निळ्या ज्योती पेटू लागल्या. बायोगॅसवरतीच चालणाऱ्या दिव्यांनी स्वयंपाकघरातला अंधार दूर झाला. बायोगॅसच्या स्लरीतून गांडूळ खत प्रकल्प साकारला. गांडूळ खताद्वारे सेंद्रीय शेती सुरू झाली आणि अंधारात चाचपडणारी ही दहा कुटुंब शाश्वत शेती करू लागली. दहा कुटुंबांची शेती शाश्वत करून आम्हाला काय मिळालं? आम्हाला मिळाला होता शाश्वत आनंद! आम्ही काय केलं होतं? शेतकऱ्यांचं प्रोग्रॅमिंग!



ममतेचा स्पर्श हवा !

[HUMILITY]

आपली मानसिकता जर फक्त 'जिंकण्याची किवां जिंकणाऱ्याच्याच बाजूने असेल तर ती सेवेच्या क्षेत्रात तुम्हाला घातक ठरू शकते, कारण सेवेच्या क्षेत्रात जिंकणे किंवा हरणे ही संकल्पनाच मुळी अस्तित्वात नाही.

मदर टेरेसा यांच्या निष्काम कर्मयोगाबद्दल बोलताना अर्चबिशप म्हणतो, 'मदर टेरेसा यांचं समाजकार्य खरं तर औषध वाटप करून लोकांची दु:ख निवारण करण्यापर्यंतच सीमित राहिलं असतं; पण या औषधांपेक्षासुद्धा जादू होती ती त्यांच्या ममतेच्या स्पर्शात.' समाजकार्यात ममतेचा स्पर्श आवश्यक आहे! आमच्या समाजातील प्रतिमेचं सुद्धा तसंच आहे. आपल्या सामाजिक संघटनेचं बोधचिन्ह दिसलं की लोकांच्या कल्याणासाठी नतमस्तक झालेली संघटना अशीच प्रतिमा निर्माण व्हायला हवी. समाजसेवा म्हणजे विश्वास, आश्वासक बांधिलकी, मदतीचा हात आणि गरजू लोकांपर्यंत पोहोचण्यासाठी केलेला प्रामाणिक प्रयत्न. स्वार्थी भावनेने कार्य करणाऱ्या समाजसेवकांनी मोठी आव्हानं निर्माण केली आहेत. प्रत्येक नगरसेवक, आमदार, खासदार, मंत्रीमहोदय, राष्ट्रीय व आंतरराष्ट्रीय सामाजिक संघटनेचे नेते अशा सर्वच शासकीय व अशासकीय संघटनांनी

आत्मपरीक्षण करण्याची वेळ आली आहे. आम्ही सेवेबद्दल गंभीर आहोत काय? किती नेते आपल्या उबदार घराच्या बाहेर पडून बाहेर घडत असलेल्या घटनांकडे उघड्या डोळ्यांनी बघताहेत? सेवेचा अर्थ न्याय मिळवून देणे, मूलभूत हक्क प्राप्त करून देणे आणि करुणा, दया दाखविणे एवढाच सीमित ठेवून चालणार नाही. आपण जर सेवेबद्दल खरंच गंभीर असाल तर आपल्याला सामाजिक प्रश्न अधिक तीव्रतेने समजून घ्यावे लागतील आणि समाजात चैतन्य निर्माण होईल, आत्मविश्वास निर्माण होईल अशा गुणवत्तेची सेवा गरजूंना बहाल करावी लागेल. आरोग्य आणि साक्षरतेच्या बाबतीत आमची कामं केवळ मलमपट्टीची ठरताहेत. बऱ्याच अंशी संघटनांमध्ये श्रद्धा आणि विश्वासार्हता यांना ठेच पोहोचते आहे. जेव्हा एखाद्या समाजसेवकाबद्दल समाजात आदराची भावना असते तेव्हा त्याला काही विशिष्ट कारणच असावं लागतं असं नव्हे तर त्याची एकूणच जीवनपद्धती आणि कृती यामुळे ती व्यक्ती आदराला प्राप्त होत असते. समाजातील प्रत्येक घटक बस ड्रायव्हरपासून ते आपल्या साहेबापर्यंत सगळेच आपलं मूल्यमापन करत असतात. आपली मानसिकता जर फक्त 'जिंकण्याची किंवा जिंकणाऱ्याच्याच बाजूने असेल तर ती सेवेच्या क्षेत्रात तुम्हाला घातक ठरू शकते, कारण सेवेच्या क्षेत्रात जिंकणे किंवा हरणे ही संकल्पनाच मुळी अस्तित्वात नाही. आम्ही जे काही निस्वार्थी भावनेने करतो तो सेवेच्या महासागरातला पाण्याचा एक थेंब असतो ! फक्त एक थेंब.'

मुंगूस आणि सापाची गोष्ट सगळ्यांना बहुदा माहिती असावी. या कथेचा शेवट खूपच हृदयद्रावक आहे. उपकार करणाऱ्या मुंगुसाला गैरसमजुतीमुळे नाहक प्राण गमवावे लागतात! याच कथेची आपण जरा पुनर्मांडणी करू या. ते पाळीव मुंगूस त्या कुटुंबाचा एक हिस्साच बनलेले होते. मुलांची करमणूक करणं, अज्ञाधारकपणे मालकाच्या सूचनांचे पालन करणं वगैरे त्याच्या आता अंगवळणी पडलं आहे. थोडक्यात असं की मुंगूस हे त्या कुटुंबासाठी छोट्या-छोट्या सेवा मनोभावे करत होतं. एकदा घरची सर्व वडीलमंडळी बाहेर गेली होती आणि लहान मुलं घरात खेळत होती. अचानक खिडकीतून एक विषारी साप फुत्कारत घरात शिरला. लहान मुलं धोक्यात आहे असं समजताच आपल्या सेवेची तर

आता कसोटी आहे असं समजून एक मोठी जबाबदारी पार पाडायची आहे अशा भावनेने जिवाची पर्वा न करता त्या मुंगुसाने सापावर झडप घातली. अतिशय थरारक अशी झुंज देत मुंगुसाने सापाला रक्तबंबाळ केलं आणि त्याला मारून छोट्या मुलांचा जीव वाचवला. कथा इथेच संपली. तात्पर्य घरच्या मंडळींची करमणूक करण्यासारख्या छोट्या-छोट्या सेवा देता देता मुंगुसाला खूप मोठी सेवा देण्याची संधी आली आणि ती त्याने लीलया पार पाडली! माणसाचंसुद्धा असंच आहे. आपल्या आयुष्यातसुद्धा पहिल्यापासूनच गरजूंना मदतीचा हात देऊन त्यातून समाधान आणि आनंद मिळविण्याची वृत्तीच पुढे त्या व्यक्तीला मोठमोठाली समाजकार्ये पार पाडण्यास उद्युक्त करते आणि त्यात तो यशस्वीसुद्धा होतो. शंभर मैलांचा प्रवास करण्यासाठी प्रथम एक छोटसं पाऊल हे उचलावंच लागतं! मदर टेरेसा यांना आपण सेवाक्षेत्रात कसं पदार्पण केले? असं विचारलं असता त्या म्हणाल्या, ''अत्यंत साधेपणाने सुरुवात करा. आपल्या सेवेवरती श्रद्धा ठेवा, विश्वास असू द्या आणि सतत आशावादी राहा. मोठं यश तुमच्या पाठीशी आपोआपच येईल!'' शेवटी सेवा मोजायची कशात? किती पैसा खर्च केला! किती लोकांना फायदा झाला! आम्ही प्रयत्नांची किती पराकाष्ठा केली! ही सेवेची मोजपट्टी नव्हे. तर समाधान किती मिळालं! किती लोक वेदनामुक्त झाले! किती लोकांना दु:खाच्या ओझ्यापासून मुक्त केलं! हेच सेवेच्या संदर्भात जास्ती महत्त्वाचं ठरतं!



आत्मशोध

[RETROSPECTION]

'परिणामकारक कृतीतूनच काही कालावधीनंतर उत्तम प्रतिसाद मिळायला लागतो आणि या प्रतिसादातूनच पुढे जास्त परिणामकारक कृती जन्माला येते.'

वातानुकुलित कार्यालयातील आरामदायी वातावरणातून बाहेर पडून नैसर्गिक वातावरणात आल्याशिवाय आपल्याला समाज कार्यातील प्रसन्नतेची अनुभूती येणार कशी! आपल्याला शोध लागेल तो स्वत:चाच. समाजकार्य करत असताना आपल्याला एकाप्रकारे जगात काहीतरी चांगलं करण्याची संधी प्राप्त होते आणि आपल्याला स्वत:च्याच क्षमतांचा शोध लागतो. समाजसेवक हा समाजाकडे वेगळ्या दृष्टिकोनातून बघत असतो. तो प्रश्नांना उत्तरं शोधतो. रस्त्याच्या कोपऱ्यावर कचऱ्याचा ढीग पडला आहे का? कोणीतरी घेईल त्याची काळजी! येईल गाडी आणि उचलेल कचरा! असा विचार समाजसेवक कधीच करणार नाही. तो यावरती तत्काळ कृती करेल आणि त्या कोपऱ्यात भविष्यात कधीच कचरा टाकला जाणार नाही याची योजना करेल. आत्मशोधाची ही पहिली पायरी आहे. समाजसेवक जिथे जातो तेथे फक्त मेंदू नाही तर हृदयदेखील बरोबर घेऊन जात असतो. थोडक्यात तो ते काम प्रामाणिकपणे

आणि समर्पित वृत्तीने करत असतो. म्हणून कोणासाठी काही चांगलं करत असताना दुसऱ्यांदा विचार करू नका. आत्मशोधाची ही दुसरी पायरी आहे.

समाजकार्य करत असताना स्वत:च्या आयुष्याला कलाटणी देणारे अनुभव येतात. एक पोलिओग्रस्त मुलगी शल्यकर्म केल्यानंतर जर स्वत:च्या पायावर उभी राहून चालू लागली तर आपल्या हातून एक सत्कर्म घडलं या उदात्त भावनेने आत्मिक समाधानाची अनुभूती येते. आत्मशोधाची ही तिसरी पायरी आहे.

मॅनेजमेंट गुरु पीटर ड्रकर म्हणतो, 'परिणामकारक कृतीतूनच काही कालावधीनंतर उत्तम प्रतिसाद मिळायला लागतो आणि या प्रतिसादातूनच पुढे जास्त परिणामकारक कृती जन्माला येते.' याचे पडसाद तुमच्या आयुष्यावर पडल्याशिवाय राहत नाहीत. ही आत्मशोधाची चौथी पायरी आहे. 'तुला किती दिलं म्हणजे पुरेसं होणार आहे?' या प्रश्नाला जर आपल्याकडे उत्तर असेल तर आपण आपल्या आयुष्यात नक्कीच सुखी आहात. आत्मशोधाची प्रक्रिया हीच मुळी सुखाकडे नेणारा प्रवास आहे. सातत्याने आनंद देत राहणाऱ्या गोष्टींवर आपण आपला वेळ आणि शक्ती केंद्रित केली की वैचारिक श्रीमंती आणि आत्मसम्मानपूर्वक जीवन वाट्याला येतं. अशा रीतीने आपण आत्मशोधाच्या पाचव्या पायरीवर येऊन पोहोचतो.

आपल्या संघटनेचा प्रत्येक प्रकल्प आणि कार्यक्रम हा जर आनंददायी असेल तर त्यातून फक्त स्वत:लाच आनंद प्राप्त होतो असं नसून आपले कुटुंब आणि समाज आनंदी होतो. ही आत्मशोधाची सहावी आणि अंतिम पायरी आहे. समाजसेवा ही तुम्हाला आत्मशोध घेण्यासाठी नक्कीच मदत करेल.



समाजसेवेची गौरव कसोटी

[ETHICS]

बौद्धिक संपदेच्या इतिहासातील '4 way test' ही एक ऐतिहासिक घटना म्हणूनच नोंदवायला हवी! आणि ती मोठ्या दिमाखाने रोटरीची 'गौरव कसोटी' म्हणून जगभर व्यक्तीच्या चारित्र्याचं व्यवच्छेदक लक्षण म्हणून ओळखली जाऊ लागली आहे.

4 way test ही शिकागोच्या रोटेरियन हर्बर्ट जे टेलर याने १९३२ साली लिहिली. रोटरी इंटरनॅशनलला ती टेस्ट रोटरीचं वैशिष्ट्य म्हणून वापरण्याचे अधिकार १९४२ साली हर्बर्टने प्रदान केले आणि पुढे तो जेव्हा १९५४ साली रोटरी इंटरनॅशनलचा अध्यक्ष झाला तेव्हा त्याचा कॉपीराइटसुद्धा रोटरीला देण्यात आला. जीवनाची मूल्यं ही आपण कसा विचार करतो? काय बोलतो? आणि काय कृती करतो? याच्याशीच जर निगडित असतील तर त्या अनुषंगाने हर्बर्ट यांनी आत्मपरीक्षणासाठी आपल्याला फक्त चारच प्रश्न विचारलेले आहेत. केवळ चार प्रश्नार्थक वाक्य आहेत ती! त्याची बौद्धिक संपदा (Intellectual Property) बनावी! त्याच्या छपाईचे एकस्व अधिकार हर्बर्टने काही उगीचच घेतलेले नव्हते! बौद्धिक संपदेच्या इतिहासातील '4 way test' ही एक ऐतिहासिक घटना म्हणूनच नोंदवायला हवी! आणि ती मोठ्या दिमाखाने रोटरीची 'गौरव

कसोटी' म्हणून जगभर व्यक्तीच्या चारित्र्याचं व्यवच्छेदक लक्षण म्हणून ओळखली जाऊ लागली आहे.

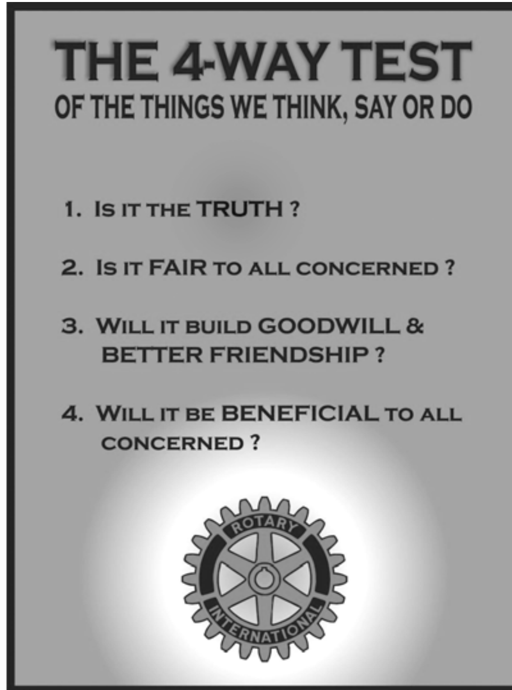
रोटरी क्लब मद्रास वेस्टचे रोटे. सुंदर यांना तर या चतु:सूत्रीने वेड लावले. त्यांच्या पत्नी स्वप्ना सुंदर यांची 'I P Dome' नावाची बौद्धिक संपदेच्या क्षेत्रात काम करणारी फर्म आहे. रोटे. सुंदर यांनी ठरवूनच टाकलं की ही चतु:सूत्री आपल्या फर्मच्या दैनंदिन व्यवहारात तंतोतंत वापरायची! मोठं अवघड होतं! या चार ओळी पाठ करून सुद्धा धड लक्षात राहात नाहीत आणि इथे तर तिचा प्रामाणिकपणे वापर सुरू झाला.

१. हे सत्य आहे काय?

२. हे सर्व संबंधितांना योग्य न्याय देणारे आहे काय?

३. या योगे चांगले सामंजस्य व स्नेहवृद्धी होईल काय?

४. सर्व संबंधितांना हे लाभदायक होईल काय?



१. हे सत्य आहे काय? (Is it the Truth?)

प्रश्न असा आहे की, सत्य कशाला म्हणायचं? वकिली भाषेत 'तुमचा अशील जे काही सांगतो त्याला सत्य म्हणायचं' असं म्हणता येईल. अर्थातच वकिलाला चुकीची दिशा देणारं ते कधीच नसावं! परंतु बौद्धिक संपदेच्या नियमानुसार सत्य हे वैज्ञानिक सिद्धांतांच्या आधारावर पडताळून बघायला हवं. एखादा संशोधक ज्यावेळी त्याचे निष्कर्ष मांडतो आणि त्याच्या उपयोजितेचं जेव्हा सादरीकरण करतो तेव्हा 'सत्य' या साधनाचाच वापर करावा लागतो आणि हे साधन वापरणं म्हणजे अक्षरश: कसोटीच असते! एका संशोधकाची पक्की खात्री झालेली होती की, त्याने अत्यंत अचूक अशा हायड्रो-इलेक्ट्रिक टर्बाइनचा शोध लावला आहे. ८००० पानांचा दस्तऐवज त्याने पुराव्यानिशी सादर केलेला होता. भारतीय एकस्व अधिकार (Indian Patent Act) कायद्यानुसार त्या संशोधन क्षेत्रातला तो पहिलाच संशोधक होता हे 'सत्य' होतं. संशोधकाची अशीसुद्धा पक्की खात्री होती की, वापरलेलं टर्बाइन हे आतापर्यंत वापरलेल्या टर्बाइनमध्ये सर्वात जास्ती कार्यक्षम आहे. संशोधक सांगत होता ते सगळंच सत्य होतं; पण या सत्याचा संदर्भ जगातील आधुनिक घडामोडींशी जुळत नव्हता. शेवटी आम्हाला त्या संशोधकाला 'सत्य' सांगावं लागलं की टर्बाइन तंत्रज्ञान हे १८७९ सालापासून अस्तित्वात असणारं जुनं तंत्रज्ञान असून मायक्रो-हायड्रो-इलेक्ट्रिसिटी प्रकल्पांमध्ये या टर्बाइनसूचा वापर त्रासदायक आणि बिनभरवशाचा आहे असंही सिद्ध झालं आहे. म्हणून संशोधकाला अशी सूचना केली गेली की, त्याने या यंत्राचे नवीन प्रारूप व्यवस्थित चाचण्या घेऊन मगच सादर करावे. सत्याचा शोध निर्भीडपणे घ्यावा लागतो. ती अशी एक 'निखळ' बाब असते की तिथे माझ्या किंवा तुझ्या वाटण्याला तसा काहीच अर्थ नसतो.

२. हे सर्व संबंधितांना योग्य न्याय देणारे आहे काय?
(Is it Fair to all concerned?)

परदेशातल्या एका प्रथितयश सेवाभावी रुग्णालयात एका मूत्ररोग तज्ज्ञाने (urologist) युरेथ्रल स्ट्रिक्चर या मूत्ररोगावर एक नवीनच उपचार पद्धती शोधून

काढली होती. त्यात एका उपकरणाचादेखील समावेश होता. साधारणत: या रोगाला दुर्बल घटकातील लोक मोठ्या संख्येने बळी पडतात. सुस्थितीतील समाजात हा रोग तितकासा आढळत नाही. या नावीण्यपूर्ण उपचार पद्धतीचे ‘एकस्व’ अधिकार तर या डॉक्टरला हवे होते; पण त्यांची एक अट होती की ही उपचार पद्धती फक्त दुर्बल घटकातील लोकांसाठीच वापरली जावी. एकस्व अधिकार जर घेतले तर हे संशोधन गरजू व्यक्तींच्यापर्यंत पोहोचूच शकणार नाही! या पद्धतीत काही सुधारणा करण्यासाठी इतर संशोधकांना सुद्धा अशक्य होऊन बसेल! थोडक्यात हे संशोधन आहे तिथेच बंदिस्त होईल! आणि हे संबंधितांना न्याय देणारे आहे असे मला वाटत नाही! हा विचारच खूप प्रगल्भ आहे. मग आता यातून मार्ग कसा काढायचा? ही उपचार पद्धती खुल्या पद्धतीने गरीब जनतेला फायदेशीर तर ठरायला हवी आणि संशोधन चोरून स्वत:च्या नावावरती विकणाऱ्यांपासून सुद्धा सुरक्षित राहायला हवी! ‘आय.पी.डोम’ कंपनीने रोटरीच्या चतु:सूत्रीचं पालन करणारा मध्यम मार्ग शोधून काढला. मोठमोठ्या औषधी कंपन्या किंवा वैद्यकीय उपकरणे बनवणाऱ्या कंपन्यांना याची नक्कल करता येणार नाही अशी अट टाकून या संशोधनाचे ‘एकस्व’ अधिकार आपण घ्यावे; पण त्याचबरोबर शासकीय रुग्णालये, सेवाभावी संस्था आणि शासकीय प्रयोगशाळांमध्ये हे संशोधन विनामूल्य वापरण्याची परवानगी सुद्धा द्यावी. म्हणजेच हे संशोधन सर्व संबंधितांना योग्य न्याय देणारे नक्कीच होईल !

३. या योगे चांगले सामंजस्य व स्नेहवृद्धी होईल का?
(Will it build Goodwill & Better Friendship?)

आय पी डोम कंपनीची वेबसाइट बघितल्या संबंधी नुकताच एक फोन आला. ‘‘तुमच्या वेबवरती असलेल्या तंत्रज्ञानाचा नक्कीच फायदा होऊ शकेल. मला नव्हे – आमच्या एका प्रतिस्पर्ध्याला ! ... तो अशाच प्रकारच्या दुसऱ्या कंपनीत काम करतो – सांडपाण्यावर प्रक्रिया करणारी कंपनी; पण आमचे विभाग वेगवेगळे आहेत. या वर्षाच्या सुरुवातीपासून आमच्या कार्यक्षेत्रात त्यांनी व्यापाराच्या दृष्टीने काही संधी मिळते का? याचा शोध घ्यायला सुरुवात केली

असल्याची आम्हाला कुणकुण लागली आहे. आमचं त्याच्याशी काहीच भांडण नाहीये. औद्योगिक प्रदूषण इतक्या प्रचंड प्रमाणात होत आहे की आम्हाला भरपूर धंदा मिळतो आहे. पण तुमच्याकडे असलेल्या तंत्रज्ञानाचा वापर करून आम्ही दोघे एखाद्या वेगळ्या प्रकल्पावर काम करू शकलो तर शक्यता अशी आहे की, त्यातून सांडपाण्याच्या विविध क्षेत्रात नवे प्रकल्प उभे राहू शकतील. आम्हा दोघांचीही यात प्रगतीच आहे!'' आय.पी. कंपनीला हा विचार सामंजस्य आणि स्नेह वृद्धिंगत करणारा वाटला. कंपनीने या तंत्रज्ञानाचे एकस्व अधिकार मिळविलेल्या संशोधकाशी तशी बोलणी केली आणि अत्यंत वेगात वाढणाऱ्या या उद्योगाला सामंजस्याची झालर लावून चतु:सूत्रीचं पालन केलं. बघितलं! रोटेरियन काय करू शकतो ते?

४. सर्व संबंधितांना हे लाभदायक होईल का?
(Will it be Beneficial to all concerned?)

एकस्व अधिकार हे भारत सरकारने तुमच्या नावीन्यपूर्ण शोधासाठी तुम्हाला प्रदान केलेलं एक अधिकार प्रमाणपत्र आहे. ज्याचा वापर फक्त वीस वर्षापर्यंत हा संशोधकच करू शकतो. मग ते उत्पादनासाठी, विक्रीसाठी, आयात करण्यासाठी किंवा व्यावसायिक पातळीवरती संशोधन करण्यासाठी असो ही मक्तेदारी फक्त २० च वर्षांसाठी असल्यामुळे या नियोजित २० वर्षातच तो संशोधक आपल्या संशोधनातून जास्तीत जास्त पैसा कमवायचा प्रयत्न करतो. इतर इच्छुक कंपन्या त्यामुळे अफाट पैसा खर्च करून ते संशोधन विकत घेतात आणि अर्थातच कित्येक विकसनशील राष्ट्रे, बहुजन समाज आणि समाजाचे दुर्बल घटक या संशोधनाच्या फायद्यापासून वंचित राहतात. खरं तर ही या एकस्व अधिकाराची काळी बाजू आहे असंच म्हणायला हवं!

कॅन्सर, एड्स अशा रोगांवरची औषधे किंवा एंडोस्कोपीसाठी लागणारी उच्च दर्जाची उपकरणं यांचा फायदा गरीब जनतेला कधी मिळणार? आजही अपारंपरिक ऊर्जा स्रोताचे तंत्रज्ञान मध्यमवर्गीय माणसाला न परवडणारे असेच आहे! ही बाब संशोधकाच्या लक्षात आणून दिली तरी त्यावरती गांभीर्याने विचार

करणारे जवळजवळ नाहीतच! पण सर्व संबंधितांना माझं संशोधन लाभदायक होईल का? याचा विचार एका सॉफ्टवेअर कंपनीने केला. त्याने रोटरीची चतु:सूत्री अंगिकाराचे कबूल केले. मोबाईल फोनमधील तंत्रज्ञानात सातत्याने काहीतरी नवनवीन गोष्टी बाजारात आणण्यात या कंपनीचा हातखंड होता. आर्थिकदृष्ट्या समाजाच्या प्रत्येक घटकाला परवडेल अशा रीतीने त्यांनी आपले तंत्रज्ञान बाजारात आणले आणि दोन्ही गोष्टी साध्य झाल्या. कंपनीचा नफा वाढला आणि जनतेला मोठ्या प्रमाणात त्याचा लाभदेखील घेता आला! बौद्धिक संपदेच्या क्षेत्रात 4 way test चे ओझे वाटणारे संशोधक आता मात्र आय.पी. डोम या कंपनीचा हा पर्याय आनंदाने स्वीकारू लागले आहेत !

मूल्याधिष्ठित जीवनपद्धतीचा अवलंब करावा अशा घोषणा आपण करतो, पण अंगिकारू मात्र शकत नाही ही वस्तुस्थिती आहे. कारण मधे लुडबूड करते ती 'लालसा'. महाराष्ट्राचे राज्यपाल श्री. प्रकाश हे एकदा सचोटी आणि मूल्यांसंबंधी बोलत होते. 'मी तर प्रामाणिकपणाचा मार्ग अवलंबला आहे. माझ्या असं लक्षात आलं की, व्यवहारात मी लाच देऊ शकतो; पण लाच मात्र कधीच घेणार नाही. माझा मुलगा आजारी आहे असं कळलं तर रेल्वेचं तिकीट मिळवण्यासाठी मी नक्कीच लाच देईन. मला माहिती आहे की लाच घेण्याइतकचं लाच देणं सुद्धा मूल्यांशी प्रतारणा करण्यासारखं आहे; परंतु परिस्थितीच मला लाच द्यायला प्रवृत्त करते, पण कुठल्याही परिस्थितीत लाच घ्यायला मात्र मला प्रवृत्त करू शकणार नाही.' एखादी ठळक अशी अप्रामाणिक घटना जेव्हा घडते तेव्हा तर आपण तिचा निषेध करतोच; परंतु कसोटी त्या क्षणी असते जेव्हा तुलनेने प्रामाणिक वाटणाऱ्या दोन गोष्टी समोर असताना नेमकं कोणाला स्वीकारायचं? काही लोकांच्या दृष्टीने ते योग्य तर काहींच्या दृष्टीने ते अयोग्य असतं. अशावेळी तुम्ही काय भूमिका घेणार? काही गोष्टी स्वीकारार्ह असतात पण त्या योग्य नसतात! काही गोष्टी मॅन्यूअल ऑफ प्रोसीजर्स प्रमाणे योग्य असतात; पण क्लबच्या उत्कर्षाच्या दृष्टीने त्याला तितकंसं मूल्य नसतं! म्हणूनच एखाद्या प्रश्नावर तोडगा काढायचा असेल तर विचारात आणि निर्णय प्रक्रियेत समतोल राखायला हवा. मी जे वागतो ते इतरांनी समजून घ्यावं अशी जर

आपली समजूत असेल तर तशीच वागणूक इतरांनी आपल्याला दिली तर ती आपल्याला सन्मानपूर्वक वागणूक वाटेल का? याचा प्रकर्षाने विचार करायला हवा. त्यामुळे सामाजिक संघटनेपुढे जेव्हा योग्य/अयोग्यतेचा निर्णय घ्यायची वेळ येते तेव्हा संस्कृती, मूल्य, चुकीचं, बरोबर यांची व्याख्या करणं कठीण होऊन बसतं! तरीदेखील मूल्याधिष्ठित आचरणाचा आपण अंगिकार करायला हवा हे मात्र त्रिकालाबादीत सत्य आहे. सकाळी आरशासमोर उभं राहिल्यानंतर कालच्या पेक्षा आजची आमची प्रतिमा नक्कीच उजळ असायला हवी. मूल्य जोपासण्यासाठी आयुष्यात त्याग करावाच लागतो. चला तर त्यागाच्या भावनेने जीवनपद्धतीची सुरुवात करू या.



पोलिओमुक्त जगाचा अनभिषिक्त सम्राट
[DEDICATION]

पोलिओ विरुद्धचा डॉ. सबीन यांचा लढा ते आयुष्यभर अविरत लढले. त्यांनी ही लस निर्माण करून लढाई जरूर जिंकली; पण जागतिक युद्ध नव्हे! अद्याप पाकिस्तान, अफगाणिस्तान आणि नायजेरियातून पोलिओचे निर्मूलन व्हायचे आहे.

विश्वाच्या कल्याणासाठी संपूर्ण जगताचा अनभिषिक्त सम्राट होण्याच्या आकांक्षेने महायुद्धात उतरलेला हा योद्धा कोण असेल बरं? त्याची आयुधं आहेत सूक्ष्मदर्शक यंत्र, परीक्षा नळ्या, चंचूपात्र इ. युद्धभूमी आहे. प्रयोगशाळा आणि शत्रू आहे पोलिओ. पोलिओचा विषाणू आणि त्याकाळचं आंतरराष्ट्रीय राजकारण याच्याविरुद्ध मोठ्या निकराचा लढा देऊन लक्षावधी बालकांना जीवदान देणारा हाच तो नोबेल पुरस्कार प्राप्त ऋषितुल्य शास्त्रज्ञ डॉ. अल्बर्ट सबीन. आजचा बालक हा उद्याचा जबाबदार नागरिक बनणार खरा! पण तो जर पंगू असेल तर सारं राष्ट्र, सारा समाज पांगळा झाल्याशिवाय राहणार नाही. असंच म्हणायला हवं. पोलिओविरुद्धचा डॉ. सबीन यांचा लढा ते आयुष्यभर अविरत लढले. त्यांनी ही लढाई जरूर जिंकली असेल; पण युद्ध नव्हे! ते म्हणतात, ''पोलिओ नियंत्रण करण्यासाठी आपल्याकडे तंत्रज्ञान आहे; परंतु तरीसुद्धा

विकसनशील राष्ट्रात दरवर्षीच्या सर्वेक्षणात जेव्हा पोलिओचे नवे ४ लाख बळी नोंदविले जातात तेव्हा या युद्धाचा, आव्हानाचा आवाका कल्पनाशक्तीलासुद्धा भेदून जातो आणि हे आव्हानच नसून प्रामुख्याने एक 'व्रत' आहे असं प्रत्ययाला येतं.''

विज्ञान युगाचे संतच



त्यांची ती संपूर्ण पांढरी दाढी, सरळ नाकावर विसावलेला चष्मा आणि चेहऱ्यावरचे अर्थपूर्ण भाव हे सगळंच कसं एखाद्या संताला शोभण्यासारखं आहे! नव्हे मी तर म्हणेन डॉ. अल्बर्ट सबीन हे विज्ञान युगातले एक अग्रगण्य संतपुरुष नव्हे का? एक शिक्षक या नात्याने एखादी गोष्ट व्यवस्थित आणि परिपूर्ण कशी होईल याकडे ते बारकाईने बघतात तर एक संशोधक या नात्याने नवीनच निर्माण केलेल्या 'लसीचे' प्रयोग प्रत्यक्ष आपल्या छोट्या गोंडस मुलीवर करण्याचा धोका पत्करण्याचं ते धाडस दाखवतात. एवढ्या म्हातारपणीसुद्धा सकाळी ६ वाजता उठून अमेरिकेतल्या मोरिलँड इथल्या 'नॅशनल इन्स्टिट्यूट ऑफ हेल्थ' मध्ये आपल्या कार्यालयात ते पूर्णवेळ कार्यरत असतात. त्यांचे कार्यालय मिळालेल्या मानचिन्हांनी सुशोभित केलेल्या भिंतींनी सजलेलं आहे.

एवढं असूनसुद्धा संशोधनासंबंधी ते म्हणतात, ''एक सन्मान मिळवायचा म्हणजे त्याआधी १०० वेळा तरी नैराश्य पदरी घ्यावं लागतं.'' तोंडावाटे ग्रहण करण्याची पोलिओची लस हा त्यांच्या संशोधनाचा आणि वैयक्तिक असा सामूहिक विजय आहे. गेल्या २० वर्षात पाच लक्ष लोकांना अपंगत्वापासून जीवदान मिळालेलं आहे.

रोटरी इंटरनॅशनलच्या पोलिओ प्लस या जागतिक प्रकल्पाचे सल्लागार म्हणून डॉ. सबीन यांची १९८४ साली नियुक्ती झाली आहे. १९८५ साली 'रोटरी जागतिक सामंजस्य पारितोषिक' देऊन रोटरी इंटरनॅशनलने त्यांना सर्वोच्च बहुमान देऊन सन्मानित केले आणि १२ मे १९८५ रोजी तर अमेरिकेचे अध्यक्ष रोनाल्ड रीगन यांच्या हस्ते व्हाईट हाऊसमधल्या एका महत्त्वपूर्ण समारंभात डॉ. सबीन यांना 'मेडल फॉर फ्रीडम' या सन्मानाने सुशोभित करण्यात आले.

न्यूमोनियाचे सबीन तंत्र

तर अशा या महर्षींचा जन्म रशियात एका ज्यू कुटुंबात २६ ऑगस्ट १९०६ साली झाला. त्यांचे आई-वडील एका कापड गिरणीत कामाला होते. १९२० साली ते अमेरिकेत न्यूजर्सी पेटेरसोन या ठिकाणी स्थलांतरित झाले. १९२३ साली पदवी संपादन करून काकांच्या सल्ल्यानुसार दंतवैद्यक अभ्यासासाठी ते न्यूयॉर्कला आले. बळजबरीने लादलेला हा अभ्यासक्रम कसा तरी त्यांनी ३ वर्षात पूर्ण केला. तसा त्यांचा विशेष आवडीचा विषय होता सूक्ष्मजीवशास्त्र. १९२६ साली त्यांनी डॉ. चर्लस् क्रुमविड या प्रसिद्ध सूक्ष्मजीवशास्त्रज्ञाकडे उमेदवारीसाठी विचारणा केली. डॉ. चर्लस् यांनी अनुभव नाही म्हणून परवानगी नाकारली आणि एखाद्या छोट्याशा माशाला परत अथांग सागरात भिरकावून द्यावं अशी अल्बर्टची अवस्था झाली होती. पुढे डॉ. विल्यम पार्क या प्रसिद्ध जीवाणूशास्त्रज्ञाकडे त्यांचे संशोधन सहायक म्हणून काम केले. न्यूयॉर्क विश्वविद्यालयाच्या मेडिसीन विभागात अल्बर्टने कामाला सुरुवात केली. अविरत श्रमापुढे अल्बर्टला कशाचीच भ्रांत नव्हती. न्यूमोनिया हा त्या काळचा कर्दनकाळ समजला जाणारा रोग, हा तरुण अल्बर्टच्या संशोधनाचा विषय होता. २२ वर्षाच्या अल्बर्टने न्यूमोनियाच्या विषाणूची तपासणी केवळ ३ तासात करण्याचं तंत्र शोधून काढलं. ज्यासाठी पूर्वी २४ तास लागत असत. डॉ. पार्क हे बघून स्तंभित झाले आणि हे तंत्र 'न्यूमोनिया तपासणीचे सबीन तंत्र' म्हणून मान्यता पावले. डॉ. सबीन म्हणतात, ''गंमत अशी झाली की १९३१ साली मला परीक्षेत 'सबीन तंत्रावरच' प्रश्न विचारला होता म्हणून मी ती परीक्षा उत्तीर्ण होऊ शकलो!

३० वर्षे पोलिओशी लढा

न्यूयॉर्क बेलेव्ह्य हॉस्पिटलमध्ये डॉ. सबीन यांनी जीवनातली पहिली नोकरी पत्करली आणि याच प्रसंगी त्यांच्या जीवनाला फार महत्त्वपूर्ण अशी कलाटणी मिळाली. १९३१ साली संपूर्ण न्यूयॉर्क शहरात पोलिओची साथ आली. डॉ. पार्क हे त्यावेळी पब्लिक हेल्थ प्रयोगशाळेचे संचालक होते. त्यांनी डॉ. अल्बर्टला पोलिओवर संशोधन करण्याची विनंती केली. डॉ. अल्बर्ट म्हणतात, ''आयुष्यात प्रथमच कोणाच्या तरी विनंतीवरून मी एखादं काम स्वीकारलं होतं, पण पोलिओ संशोधनात वैयक्तिक असा काहीही फायदा मला त्यावेळी दिसला नाही.''

डॉ. सबीन यांनी नंतर लंडनच्या लिस्टर संस्थेत १ वर्ष आणि न्यूयॉर्कच्या रॉकफेलर संस्थेत ५ वर्षे पोलिओवर संशोधन केलं. १९३९ साली सिनसिनेटी वैद्यक विश्वविद्यालयात मुलांच्या रुग्णालयात त्यांनी संशोधनाला सुरुवात केली. याच ठिकाणी तब्बल ३० वर्षे या महात्म्याने आपल्या वैशिष्ट्यपूर्ण संशोधन पद्धतीने पोलिओशी लढा दिला.

डॉ. सबीन यांनी स्वीकारलेलं हे महान व्रत होतं. या विषाणूंच्या ३ जाती वाढविण्यासाठी प्रयोगशाळेत प्रयत्नांची पराकाष्ठा चालली होती. प्रयोगशाळा हेच घर, प्रयोगासाठी पाळलेली हजारो माकडं, त्यांना लस टोचून मिळणाऱ्या निष्कर्षांची बारकाईने पाहणी यापुढे डॉ. अल्बर्ट यांना तहान, भुकेचं भान राहत नसे.

हे सगळं इकडे चालू असताना १९५५ साली डॉ. जॉन साक यांनी पोलिओची लस आपण शोधून काढल्याचा दावा केला. त्याने पोलिओ थोड्याफार प्रमाणात आटोक्यात आल्याचेही प्रत्ययाला आले. डॉ. सबीन यांनी त्या लसीत असलेली महत्त्वाची उणीव निदर्शनाला आणून दिली ती अशी की त्यापासून मिळणारी प्रतिकारशक्ती ही दीर्घकाळ टिकणारी नाही. कारण ती 'मृत लस' या प्रकारची लस होती. असं असूनसुद्धा साक लसीने तात्पुरती का होईना गरज भागवली होती.

स्वत:च्या मुलांवर प्रयोग, सबीन यांना अखेर यश

डॉ. सबीन यांना अखेर स्वत:ची वैशिष्ट्यपूर्ण अशी पोलिओची लस तयार करण्यात यश आले. ही 'जिवंत लस' या प्रकारात मोडणारी आहे. तोंडावाटे सेवन केल्यावर ती आतड्यात जाऊन तेथे दीर्घ मुदतीची प्रतिकारशक्ती निर्माण करते. विशेष असं की ती दुसऱ्या बालकात स्थलांतरित झाली तर त्या बालकातसुद्धा प्रतिकारकशक्ती निर्माण होते. १९५४ साली त्यांनी आपल्या लसीचे प्रयोग जनसामान्यांवर करण्यास सुरुवात केली. आता गंमतीदार अडचण अशी की, पोलिओ न झालेल्या मुला-मुलींवर प्रयोग करू द्यायला कोणी तयारी दाखवेना. कारण प्रयोग करायचा म्हणजे, त्यांना लस पाजल्यावर त्यांच्या घशाची, रक्ताची आणि विष्ठेची तपासणी वेळोवेळी करावी लागणार होती आणि म्हणून स्वत:च्याच दोन गोंडस मुली डेबोराह आणि ॲमी यांच्यावर प्रयोग करण्याचं धाडस या शास्त्रज्ञानं केलं. केवढा साहसी निर्णय होता हा! आपल्या मुलींवरच काही विकृत परिणाम झाला तर? उभयतांची उडालेली झोप आणि डोक्यावर प्रचंड ताण अशा अवस्थेत दिवसामागून दिवस चालले होते. त्या गोजिरवाण्या मुलींना कल्पना नव्हती की त्यांच्यावर कसले प्रयोग केले जाताहेत ते! डॉ. अल्बर्ट म्हणातात, ''आहो! मी माझ्या मुलींवरच जर प्रयोग केले नसते तर दुसऱ्यांच्या मुला-मुलींवर प्रयोगासाठी त्यांच्या आई-वडिलांची परवानगी तरी कशी मिळाली असती?''

'कम्युनिस्ट लस?'

चाचण्या यशस्वी झाल्या होत्या. डॉ. अल्बर्ट यांचा आत्मविश्वास वाढला होता. सबीन लसीमुळे साक लसीवर परिणाम होईल म्हणून की काय अमेरिकेच्या नॅशनल फाऊंडेशनची त्याला मान्यता मिळेना. १९५७ साली मात्र जागतिक आरोग्य संघटनेच्या विशेष पथकाने सबीनची लस अधिकृत मानली. १९६० साली रशियात ७७ हजार मुलांना तर जर्मनी, झेकोस्लाव्हाकिया, हंगेरी, रूमानिया आणि बल्गेरिया या देशांमध्ये २३ हजार बालकांना ही लस देऊन ती लस

जगनमान्य झाली; पण अमेरिकेने मात्र त्यांच्यावरची बंदी उठवली नाही हे आश्चर्यच म्हणायला हवे! रशिया हा ही लस तयार करणारा जगातला अग्रगण्य देश म्हणून मान्यता पावला, इतकी की, ही 'कम्युनिस्ट लस' म्हणून जग ओळखू लागले. १९६१ साली मग अमेरिकन मेडिकल असोसिएशनच्या अधिकाऱ्यांनी सबीन लसीला मान्यता दिली. १९६२ आणि ६३ साली तर १ लाख अमेरिकन लोकांनी ही लस घेतली. सबीन लस ही साक लसीला उत्तम पर्याय म्हणून लोकप्रिय झाली. हजारात २६ रोगी हे १९६० चे प्रमाण १९६५ पर्यंत हजारात २.४ इतके कमी झाले.

साक् लस की सबीन लस?

गंमत अशी की तब्बल २५ वर्षानंतर वाद निर्माण झाला की, साक्ची मृत लस श्रेष्ठ की सबीनची जिवंत लस श्रेष्ठ! परंतु मिळालेले निष्कर्ष स्पष्टच सांगत होते की सबीन लस हीच श्रेष्ठ आहे. डॉ. सबीन म्हणतात, ''देवी या रोगाच्या समूळ उच्चाटनाइतकाच पोलिओ उच्चाटनाचा कार्यक्रम महत्त्वाचा आहे. विकसनशील राष्ट्रात वर्षातून एक 'जागतिक रोग प्रतिबंधक लस दिन' म्हणून साजरा व्हायला हवा. ही लस घराघरात उपलब्ध व्हायला हवी आणि यासाठी जगभर योजनाबद्ध यंत्रणा उभारायला हवी. विशेष म्हणजे ही त्यांची योजना त्या काळी क्यूबा, ब्राझील, पेरेग्वे आणि मेक्सिको या ठिकाणी फार चांगल्या पद्धतीने कार्यान्वित झाली.

१९८२ साली डॉ. अल्बर्ट सबीन यांनी या संपूर्ण पसाऱ्यातून आपली निवृत्ती जाहीर केली खरी; पण पोलिओचं या जगतातून संपूर्ण उच्चाटन करण्याची भीष्मप्रतिज्ञा करणारा हा वीर योद्धा हे सामाजिक बांधिलकीचं रणांगण सोडून मागे फिरणं अशक्य! गोअरावर वायुरूपात लस तयार करण्यासंबंधीचं संशोधन त्यांनी पुन्हा सुरू केलं!

खुद्द सबीनच पोलिओग्रस्त

आणि काय तो दैवदुर्विलास! १९८३ साली डॉ. सबीन यांना पोलिओनेच घेरलं. डॉ. सबीन खोल आवाजात म्हणतात, ''बस! मला आता जगायचं नाहीय!

मला उभंसुद्धा राहता येत नाहीय. पोलिओने ग्रासलेले रोगी कसल्या भयानक दु:खाला आणि असहायतेला सामोरे जात असतील हे मी आता अनुभवतो आहे.'' अर्थातच भरपूर विश्रांती आणि फिजिओथेरपीच्या साह्याने, मनोबल आणि इच्छाशक्तीची जोड मिळाल्यामुळे हा योद्धा काठीच्या आधारे पुन्हा चालू लागला. रुग्णालयात असताना १ लाखाच्या वर शुभेच्छापर पत्रांचा डॉ. सबीन यांच्यावर अक्षरश: वर्षाव झाला. एवढं सगळं रामायण घडूनसुद्धा डॉ. सबीन 'नॅशनल इन्स्टिट्यूट ऑफ हेल्थ' या संस्थेत पुन्हा रूजू झाले. ते म्हणतात, ''मला अर्धवट राहिलेलं बरंच काही अजून पूर्ण करायचं आहे.''

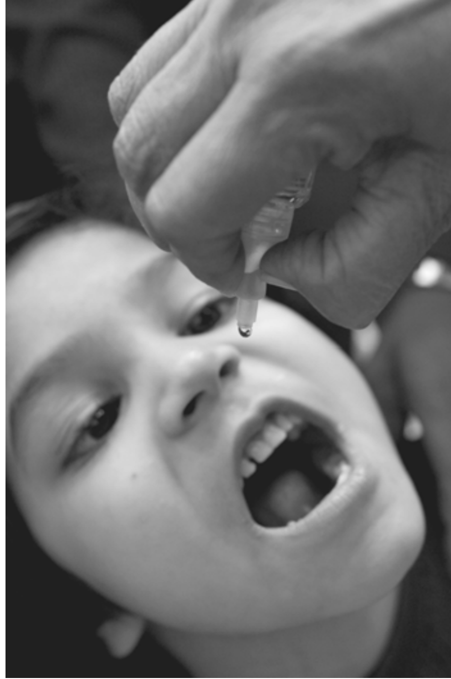
सन्मानाचा वर्षाव

१९७१ साली 'नॅशनल मेडल ऑफ सायन्स' हा बहुमान अमेरिकेचे अध्यक्ष रिचर्ड निक्सन यांच्या हस्ते अमेरिकेत एका भव्य सत्कार सोहळ्यात त्यांना प्रदान करण्यात आला. 'मानवजातीला मिळालेल्या पोलिओरूपी शापाला डॉ. सबीन यांची लस उ:शाप ठरली आणि एक प्रचंड सामाजिक क्रांती घडली' अशा शब्दात निक्सन यांनी त्यांचा गौरव केला. जनतेने जेव्हा त्यांना 'आधुनिक विज्ञान जगताचा बादशहा' म्हणून गौरविले तेव्हा डॉ. सबीन नम्रपणे म्हणतात, 'एखाद्या महाकाय, जगव्यापी प्रकल्पाचा बादशहा कोणी एखादी व्यक्ती नसून त्यासाठी ज्यांनी असंख्य ऐतिहासिक प्रयोग केले, प्रयत्नांची पराकाष्ठा केली, ते सर्व या यशाचे तितकेच किंबहुना थोडे अधिकच भागीदार आहेत.' १९७४ साली नोबेल पुरस्कार घेऊन हा शास्त्रज्ञ पुन्हा एकदा जागतिक पटलावर झळकला. ते मिश्किलपणे म्हणतात, ''मी खरं म्हणजे जात्याच प्रयोगशील माणूस. आता उतारवयात मी आळशी कसं बनायचं यासंबंधी स्वत:वरचं प्रयोग करणार आहे. आयुष्यात मला कधी वाचायला वेळच मिळाला नाही, सुंदर सुंदर गोष्टी बघण्यासाठी मी आता प्रवास करणार आहे. कारण माझ्या मेंदूच्या पेशींना फक्त आराम हवा आहे.''

महत्त्वाकांक्षी प्रकल्प

रोटरी इंटरनॅशनल या संस्थेने जागतिक समाजसेवा या सेवेअंतर्गत २००५ सालापर्यंत संपूर्ण जगतातून पोलिओचे समूळ उच्चाटन करण्याची प्रतिज्ञा केली

आहे. 'रोटरी प्रतिष्ठान पोलिओ कार्यक्रम' हा रोटरीच्या इतिहासातील सर्वात महत्त्वाकांक्षी असा प्रकल्प यशस्वी करण्यासाठीच जगातील १२ लाखावर रोटेरियन्सने तो प्रतिज्ञापूर्वक स्वीकारला आहे. या प्रकल्पाचे प्रमुख सल्लागार आहेत पोलिओ महर्षी डॉ. अल्बर्ट सबीन. डॉ. सबीन यांच्या योजनेत आपण सगळेच सहभागी होऊ या. असा हा योद्धा ३ मार्च १९९३ रोजी पंचत्त्वात विलीन झाला.





●

पोलिओ प्लस !

[ACCOUNTIBILITY]

लस टोचून नियंत्रित करता येणाऱ्या विविध सहा रोगांपैकी पोलिओ हा एक आहे. या रोगांच्या प्रादुर्भावामुळं होणाऱ्या बालमृत्यूचं प्रमाण कल्पनेच्या बाहेर आहे. पोलिओ व्यतिरिक्त क्षय, घटसर्प, गोवर, डांग्या खोकला आणि धनुर्वात या रोगांच्या उच्चाटनासाठी पोलिओ प्लस कार्यक्रमाची निर्मिती झाली.

एखाद्या सामाजिक संघटनेत नखशिखांत अशा प्रकारचा कायापालट अचानक होत नसतो. भूतकाळात अशा प्रकारचे कार्य करून आलेला अनुभव भविष्याचा वेध घेण्यासाठी फार महत्त्वाचा ठरतो. पोलिओचा हा ब्रह्मराक्षस या विश्वातून नष्ट करण्यासाठी रोटरी या सामाजिक संघटनेने ८० च्या दशकात कंबर कसली आणि भारतातून पोलिओला गुडबाय करण्यापर्यंत आम्ही मजल मारली आहे. प्रगत राष्ट्रात आज अशी समजूत आहे की, पोलिओ हा रोग कधीच भूतकाळात जमा झाला आहे. १९५५ साली शोधलेली 'साक लस' आणि १९६० साली लोकप्रिय झालेली 'सबीन लस' यांनी अक्षरश: क्रांती केली. प्रगत राष्ट्रातून पोलिओचं उच्चाटन झालं खरं; पण असं असूनसुद्धा विकसनशील देशांमध्ये अगणित बालक पोलिओला अजूनही बळी पडताहेत. आफ्रिकेतील नायजेरिया, पाकिस्तान आणि अफगाणिस्तान या तीन देशात

अजूनही पोलिओचं साम्राज्य आहे हे विसरता कामा नये. येथून पोलिओच्या व्हायरसचा प्रसार पुन्हा जगभर होऊ शकतो. यासाठी हा सावधानतेचा इशारा! पोलिओ रोगप्रतिबंधक लस ही बालकापर्यंत योग्य स्थितीत पोहोचवण्याचं कार्य वर्ल्ड हेल्थ ऑर्गनायझेशन मार्फत केलं जातं. जागोजागी उभारलेल्या केंद्रांवर गरज आहे ती फक्त प्रशिक्षित स्वयंसेवकांची. भारताने पोलिओसाठी 'राष्ट्रीय लसीकरण दिवस' निश्चित केल्यामुळं पोलिओ निर्मूलन कार्यात सुसूत्रता आली आणि २०१४ च्या जानेवारीपर्यंत जर एकही रोगी आढळला नाही तर भारत पोलिओमुक्त झाल्याचे घोषित होणार आहे.

इतर संसर्गजन्य रोग!

लस टोचून नियंत्रित करता येणाऱ्या विविध रोगांपैकी पोलिओ हा एक आहे. म्हणून पोलिओप्रमाणेच इतर ५ रोगांच्या प्रादुर्भावामुळे होणाऱ्या बालमृत्यूचं प्रमाण कल्पनेच्या बाहेर आहे. तेव्हा रोटरीने 'पोलिओ' कार्यक्रमाचे रूपांतर 'पोलिओ प्लस' मध्ये केले. या ६ रोगांमुळे विकसनशील राष्ट्रात ५० लाखाच्यावर बालकांचा मृत्यू होतो आणि जवळजवळ तेवढीच बालकं मानसिक व शारीरिक व्यंगाचे शिकार बनतात. पोलिओ व्यतिरिक्त ५ रोग म्हणजे क्षय, घटसर्प, गोवर, डांग्या खोकला आणि धनुर्वात. पोलिओप्रमाणे इतर रोगांच्या बाबतीत लसीकरणाचा कार्यक्रम हाती घेतलेला नसल्याने या रोगांना बळी पडणाऱ्या बालकांची संख्या जगभर ११ कोटीच्या आसपास इतकी प्रचंड आहे. संपूर्ण जगभरात पहिल्या महिन्यातच बालकाला मृत्युमुखी पाडणारा रोग जर कुठला असेल तर तो आहे धनुर्वात! सर्वेक्षणातून असं लक्षात आलं आहे की, १०० दशलक्ष मुलांपैकी ४० टक्क्यांपेक्षा सुद्धा कमी मुलांना घटसर्प, डांग्या खोकला, धनुर्वात आणि गोवर यांची लस टोचलेली असते. गोवर हा त्यातल्या त्यात फारच दुर्लक्षित झालेला रोग आहे असं आढळून आलं आहे. यात बालकाची भूक मंदावते, थोडासा ताप यायला सुरुवात होते. १-२ दिवसानंतर ताप वाढत जातो, भूक पार मरून जाते. हळूहळू खोकला सुरू होतो आणि अंगावर व्रण उमटायला सुरुवात होते. हगवणीचा त्रास सुरू होतो. कातडी कोरडी पडते.

खोकला वाढत जातो आणि हगवण नियंत्रित होत नाही. पालकांना हा सावधगिरीचा इशारा समजायला हरकत नाही.

आशेचा किरण

पोलिओनिर्मूलनामुळे भारतात आज आशादायी चित्र निर्माण झाले आहे. इतर रोगांच्या बाबतीत नक्कीच रोगमुक्तीचे प्रमाण वाढले आहे. युनायटेड नेशन्स चिल्ड्रन फंड (युनिसेफ) च्या सर्वेक्षणानुसार या सहा रोगांच्या प्रतिबंधकतेचं प्रमाण ५ टक्क्यांवरून ८० टक्क्यांवर गेलं आहे ही प्रगतीचीच खूण म्हणायची. या यशाची दोन प्रमुख कारणं आहेत.

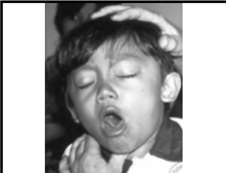
१. लसीचा दर्जा सुधारला आहे. शीतकीकरण तंत्रात झालेली प्रगती आणि या कार्यक्रमाच्या आखणीत आणि कार्यवाहीत स्वयंसेवकांचा वाढलेला सहभाग.

२. समाजात याबद्दल झालेली जनजागृती, त्यामुळं जास्तीत जास्त बालकांपर्यंत ही लस पोहोचली आहे. भारतासकट बऱ्याच देशांत सार्वजनिक रोगप्रतिबंधक दिन साजरे होताहेत.


पोलिओ Polio


क्षय Tuberculosis


घटसर्प Diphtheria


डांग्या खोकला Pertussis


गोवर Measles


धनुर्वात Tetanus

संसर्गजन्य रोग	रोग जंतू	माध्यम	रोग कोठे वाढतो	परिणाम
१. पोलिओ (विषाणूजन्य)	Poliovirus	१. खेळणी २. विष्टेने दूषित झालेले अन्न/पाणी	१. आतडे २. मज्जातंतू	अपंगत्व मृत्यू
२. क्षय (जिवाणूजन्य)	Mycobacterium tuberculosis	१. खोकला २. थुंकी ३. दाट लोकवस्ती	१. हाड २. फुप्फुस ३. मेंदू	मृत्यू
३. घटसर्प (जिवाणूजन्य)	Coryhebacterium diphtheriae	१. खोकला २. थुंकी ३. खेळणी	१. टॉन्सिल्स २. गळा ३. नाक	हृदय व मेंदूचे विकार
४. गोवर (विषाणूजन्य)	Paramyxovirus	१. खोकला	१. डोळे २. घसा	न्यूमोनिया अंधत्व बहिरेपणा मृत्यू
५. डांग्या खोकला	Bordetella Pertussis	१. खोकला	फुप्फुस	न्यूमोनिया मृत्यू
६. धनुर्वात (जिवाणूजन्य)	Clostridium tetani	१. निर्जंतुकीकरणाचा अभाव २. माती ३. गंजलेले लोखंड	श्वसनसंस्था	मृत्यू

संसाधनाचा महामेरू



एकदिलाने, एकजुटीने सारे मिळुनी काम करू ।
सहयोगाने समृद्धिच्या मधुरसाचे घट भरू ।।

शोध

[CATALYST]

माणूस अशा आदर्श सामाजिक व्यासपीठाच्या शोधात असतो की जेथे तो आणि त्याच्या कुटुंबियांची वैचारिक प्रगल्भता वाढेल. संस्थेच्या तत्त्वज्ञानाची संकल्पना स्पष्ट असलेली, त्या संकल्पनांचा विकास करणारी आणि त्यांची कार्यवाही करणारी मंडळी जर तुमच्या संस्थेमध्ये असतील तर नवीन सदस्याला संस्थेची भूमिका समजणं खूप सोपं जातं.

एखादी गोष्ट अवघड किंवा सोपी करून सांगण्याची प्रत्येकाची आपापली स्टाइल असते. तुमच्या संस्थेचा सेवेसंबंधीचा नेमका दृष्टिकोन काय आहे? ही अवघड गोष्ट अत्यंत सोप्या पद्धतीने आम्हाला त्या नव्याने प्रवेश करणाऱ्या व्यक्तीला सांगता यायला हवी. परवाच एक नवीन सदस्य म्हणाला की, समाजकार्याच्या या झगमगाटाकडे बघितलं की आपण समाजकार्य करतो आहोत असं वाटत नाही. खरं आहे ! तुमच्या संस्थेची काम करण्याची पद्धती आणि त्याचं नेमकं कार्यक्षेत्र या संबंधीच्या संकल्पना नवीन सदस्यापुढे स्फटिकासारख्या स्वच्छ असायला हव्या. प्रत्येक समाजसेवक 'कॅटॅलिस्टच्या' दर्जाचा असावा म्हणजे काय? हे त्याला स्पष्ट व्हायला हवे ! नवीन सदस्य समाजात उघड्या डोळ्यांनी वावरत असतो. तुमच्या संस्थेप्रमाणे इतरही सामाजिक संस्थामध्ये

प्रवेश करण्याचे पर्याय त्याच्या समोर असतात. या सामाजिक संघटनेच्या सदस्यत्वामुळे नवीन दिशा मिळेल कां? याच्या शोधात तो सतत असतो. त्याला दुर्लक्षित झाल्यासारखं मुळीच वाटता कामा नये. तो सतत अंदाज घेत असतो की या संस्थेचे सदस्य नवनिर्माणक्षम आणि पुढारलेल्या विचारांचे आहेत की नाही? आमच्या देशाचे सामाजिक प्रश्न सोडवण्यासाठी ही संस्था नेमकं काय करते आहे? हा त्याच्या कुतुहलाचा विषय असतो. पोलिओ पल्स, मुलींची साक्षरता, पर्यावरण संतुलन यासारख्या विविध विषयांचा पुनरुच्चार व कृती यातून नवीन सदस्य संस्थेकडे आकर्षित होतो. माणूस अशा आदर्श सामाजिक व्यासपीठाच्या शोधात असतो की जेथे तो आणि त्याच्या कुटुंबियांची वैचारिक प्रगल्भता वाढेल. संस्थेच्या तत्त्वज्ञानाची संकल्पना स्पष्ट असलेली, त्या संकल्पनांचा विकास करणारी आणि त्यांची कार्यवाही करणारी मंडळी जर तुमच्या संस्थेमध्ये असतील तर नवीन सदस्याला संस्थेची भूमिका समजणं खूप सोपं जातं. तुमच्या संस्थेचे मित्रमंडळ होता कामा नये? तर यात नवनवीन नेतृत्त्व उदयाला येऊन त्याचा पद्धतशीर विकास होताना जाणवायला हवा. प्रत्येक सदस्य हा मुळात नेतृत्त्वगुण संपन्न असल्यामुळे त्याला याही ठिकाणी नेतृत्त्व करण्याची संधी हवी असते. आपली संस्था जर अशा गुणवैशिष्ट्यांनी संपन्न असेल, आपली संस्था चालवण्याची स्टाइल जर चैतन्यमय असेल तर नवीन सदस्याला या संस्थेतील प्रवेश म्हणजे 'डिस्कव्हरी' वाटल्याशिवाय राहणार नाही !



तमसो मा ज्योतिर्गमय !

[BRAND]

अल्बर्ट आइनस्टाइन म्हणतो, 'मला रोज शंभरवेळा तरी असं वाटत राहतं की कितीतरी जिवंत आणि मृत व्यक्तींच्या परीश्रमांवरती माझं आयुष्य (अंतरबाह्य) अवलंबून आहे. मला जितकं मिळालं आणि मिळतंय तितकं समाजाला परत करण्यासाठी मला परिश्रम करायला हवेत.'

आपापल्या कार्यक्षेत्रात आपण खूप चांगलं असणं आता पुरेसं नाहीये. आपल्याला इतर क्षेत्रातील लोकांशी चांगला संवाद साधता यायला हवा, त्यांना वेळ पडल्यास मदतीचा हात देता यायला हवा. विविध बोटींमध्ये प्रवास करणारी मंडळी समाजकार्य रूपी जहाजात येऊन दाखल झाली म्हणजे आपण सगळेच 'सामाजिक कार्यकर्ते' या विशिष्ट नावाने एकाच समान पातळीवरती जगभर ओळखले जातो. जॉर्ज बर्नाड शॉ म्हणतात, ''या पृथ्वीतलावरील सर्वच जीव एकमेकांवरती अवलंबून आहेत.'' असं बऱ्याच वेळा होतं की आपण एखाद्या व्यक्तीला संस्थेच्या सदस्यत्वासाठी निमंत्रित करायला जातो आणि ती व्यक्ती त्याचा वेगळाच अर्थ काढते. स्वत:च्या उद्योगाला समाजकार्य कसे पोषक करून घेता येईल? अशा गैरसमजुतीतून तो या क्षेत्रात प्रवेश करतो. स्वार्थी हेतूने प्रवेश

मिळविलेली व्यक्ती लवकरच हे क्षेत्र सोडून निघून जाते. पैशाच्या बळावर सामाजिक क्षेत्रात आपण यशस्वी होऊ शकत नाही. बाबा आमटे, अण्णा हजारे अशी कितीतरी उदाहरणं देता येतील. त्यामुळे एकमेकांच्या सहकार्यातूनच समाजचं कार्य मोठं होऊ शकतं. अल्बर्ट आइनस्टाइन म्हणतो, 'मला रोज शंभरवेळा तरी असं वाटत राहतं की कितीतरी जिवंत आणि मृत व्यक्तींच्या परीश्रमांवरती माझं आयुष्य (अंतरबाह्य) अवलंबून आहे. मला जितकं मिळालं आणि मिळतंय तितकं समाजाला परत करण्यासाठी मला परिश्रम करायला हवेत.' बरेच समाजकार्यकर्ते 'मी' म्हणून स्वत:चा ब्रँड निर्माण करण्याचा प्रयत्न करत असतात. पण काही कालावधीनंतर त्यांना जेव्हा नेतृत्व करण्यासाठी जबाबदारी सोपवली जाते तेव्हा मात्र हजारो कारणं पुढे करून जबाबदारी टाळण्यात ते पटाईत असतात. ब्रँड जरूर निर्माण करा, पण या ब्रँडचा खरा अर्थ असा आहे की जो दुसऱ्यांच्या जीवनाला एक वेगळी व महत्त्वपूर्ण दिशा देऊ शकतो! एक वेगळा अनुभव आणि स्फूर्ती देऊ शकतो! जीवनातील अंधकार दूर करणारी ज्योत अशी त्याची समाजात प्रतिमा असायला हवी. 'बदल घडवून आणणारा दूत' हाच त्याचा खरा ब्रँड आहे.

संस्थेच्या कार्यपद्धतीबद्दल असलेलं प्रचंड अज्ञान अशा प्रकाराला कारणीभूत आहे. एखाद्या १० मजली इमारतीच्या मालकाने बेसमेंटमध्ये राहण्यासारखं आहे. त्याने १० व्या मजल्यावर जाऊन अवतीभवतीची भव्यता कधी अनुभवलीच नाही! डोळे उघडे ठेवून संस्थेकडे बघा, काय दिसतय?



व्यक्तीपेक्षा संस्था श्रेष्ठ

[SERVICE ABOVE SELF]

मला एकदा प्रथितयश असा उद्योगपती म्हणाला की बघ माझ्या सदस्य होण्यामुळे तुमच्या संस्थेची शान वाढली की नाही? मी त्याला म्हटलं 'चूक! संस्थेच्या विश्वव्यापी संसाराचा तुला सभासद होण्याचा मान मिळाला हे तुझं भाग्य समज.

तुमची संस्था सशक्त असेल तर तेथे राष्ट्रीय किंवा वैश्विक नेतृत्वदेखील जन्माला येऊ शकतं. संस्थेमध्ये चैतन्य असेल तर आपोआपच महाकाय प्रकल्प जन्माला येऊ शकतात! सदस्यांची नवनिर्माण क्षमता हा एक प्रकारचा लोहचुंबक असतो. समविचारी व्यक्तींना मग शोधून काढावं लागत नाही, 'ज्योतसे ज्योत जलाते चलो' या नात्याने एक से एक हिरे संस्थेला येऊन मिळतात. यातूनच सदस्य आणि समाज यांच्यात अतूट असं बंधन तयार होत असतं. मला एकदा प्रथितयश असा उद्योगपती म्हणाला की बघ माझ्या सदस्य होण्यामुळे तुमच्या संस्थेची शान वाढली की नाही? मी त्याला म्हटलं 'चूक! संस्थेच्या विश्वव्यापी संसाराचा तुला सभासद होण्याचा मान मिळाला हे तुझं भाग्य समज. त्याचा समाजाला फायदा कसा होईल? याचा विचार कर.' थोडक्यात समाजसेवेच्या परीस स्पर्शाने मोठमोठ्या व्यक्तींच्या कर्तृत्वाला उजाळा मिळत असतो. नाही

तर त्याचं ते मोठेपण त्याच्याच कार्यालयाच्या चार भिंतीत सीमित राहिलं असतं. संस्थेचा इतिहास उज्ज्वल बनवायचा असेल तर त्याचा वर्तमान त्या त्या काळाशी सुसंगत तर असावा लागतोच; पण त्यात भविष्याचा वेध घेण्याची ताकदसुद्धा असायला हवी. आपण एखादी गोष्ट का करतो आहोत? कुठे करतो आहोत? आणि ती नेमकी कधी करायला हवी? याचा अचूक असा अंदाज हाती असलेल्या ३६५ दिवसातच अध्यक्षाने घ्यायचा असतो. सभेत संस्थेमधील औपचारिकतेला अनन्यसाधारण महत्त्व देऊन मूळ कार्यक्रमाला दुय्यम महत्त्व दिले गेल्यामुळे त्या विशिष्ट पाहुण्या व्यक्तीला आपण कायमचे गमावून बसतो. त्याच्याच बरोबर आलेले भावी सदस्यसुद्धा संस्थेकडे पाठ फिरवतात. एका सभेत 'ऐंडोस्कोपी' या विषयावरती सादरीकरणासाठी एका शल्यविषारदाला पाचारण करण्यात आले होते. विषय अतिशय कुतूहलाचा आणि जिव्हाळ्याचा असल्यामुळे छोटेखानी सभागृह १००-१५० सदस्यांनी खचाखच भरलेलं होतं आणि अध्यक्षांनी ऐत्यावेळी कुठला विषय चर्चेला घ्यावा? तर म्हणे मध्यवर्ती कार्यालयात निवडणूक लढवत असलेल्या उमेदवाराला आपल्या संस्थेने पाठिंबा द्यावा की नाही? चर्चा जवळजवळ १५ मिनिटे रंगत गेली आणि भाषणाचा पार बेरंग झाला हे वेगळं सांगायला नको! लोकाभिमुख व्हायचं असेल तर आमची काहीतरी वेगळी शिस्त असते असं समाजाला दाखविण्याचा प्रयत्न करणं हे संस्थेसाठी आत्मघातकी ठरू शकतं याचं भान ठेवायलाच हवं!



जो जीता वही सिकंदर !

[WILL POWER]

सामाजिक संघटनेच्या नेत्यांनी हे लक्षात ठेवलं पाहिजे की आम्हा सर्व संघटनांचे झेंडे वेगवेगळे असले तरी अत्यंत संवेदनशील प्रसंगी समाजकार्यासाठी सर्व संघटनांनी एका छत्राखाली एकत्र जमायला हवे.

हजर का नव्हता? उशीर का झाला? नापास का झाला? इंग्रजी का बोलता येत नाही? अशा प्रश्नांना फक्त कारणं देता देता तो आमच्या वागणुकीचा भाग केव्हा बनतो हे सुद्धा आपल्याला कळत नाही ! १९८८ सालची गोष्ट मी विसरू शकत नाही. बीड जिल्ह्यात पाऊस आणि पुराने थैमान घातले होते. २/३ खेडी अक्षरश: वाहून गेली होती. असे ठरले की औरंगाबादच्या सगळ्याच सामाजिक संघटनांनी एकत्र येऊन गोळा केलेल्या कपडे आणि औषधाचे वाटप करावे. विविध संस्थांचे प्रतिनिधी आपापल्या गाड्या घेऊन नियोजित ठिकाणी हजर झाले. माझ्या संघटनेचा प्रतिनिधी म्हणून मी एकटाच होतो. फक्त एकटाच ! बीडच्या दिशेने गाड्या धावू लागल्या. मंडळी मोठ्या इर्षेने यात सहभागी झाली होती. आमच्या संघटनेतील परिवाराला यात सहभागी न होण्याचं काय कारण होतं मला कधीच कळू शकलं नाही !

कदाचित इतर सामाजिक संघटनांच्या सहकार्याने काम करणं आमच्या मानसीकतेत बसत नसावं! सामाजिक संघटनेच्या नेत्यांनी हे लक्षात ठेवलं पाहिजे की आम्हा सर्व संघटनांचे झेंडे वेगवेगळे असले तरी अत्यंत संवेदनशील प्रसंगी समाजकार्यासाठी सर्व संघटनांनी एका छत्राखाली एकत्र जमायला हवं.

मित्रांनो ! समाजाला तुमची नितांत गरज आहे. नव्हे तुमच्या जास्तीच्या क्षमतेची गरज आहे. आपण आपल्या क्षेत्रात सिकंदर आहात म्हणूनच एखाद्या सामाजिक प्रकल्पात तुमच्या सहभागाने चैतन्य निर्माण व्हायला हवे. आपलं आयुष्यच इतकं कमी आहे की कारणं सांगण्याची नकारात्मक वृत्ती जोपासायला आपल्याकडे वेळच नाहीये ! मी मित्राला म्हणालो अरे गिर्यारोहणासारख्या विषयावरती इतक्या मेहनतीने ग्रंथाची संहिता लिहून सुद्धा प्रकाशकाकडे दोन वर्षांपासून नुसती पडून आहे. कोणाला त्याची कदर नाहीये ! तेव्हा आमचा मित्र म्हणाला, 'मी तर आधीच सांगत होतो,' की असल्या विषयावरती एवढं सविस्तर लिहू नकोस म्हणून. पुढे याच पुस्तकाला महाराष्ट्र शासनाचा साहित्य पुरस्कार मिळाला !

कपाळावर हात मारून घेतला! 'मी तर आधीच सांगत होतो' असा सल्ला देणाऱ्यांपासून सावध असायला हवं! असली नकारात्मक माणसं आपलं घरचं कार्यसुद्धा आत्मविश्वासाने पार पाडू शकत नाहीत! जबाबदारी स्वत:हून घेतली तरच आपल्या क्षमतांची कसोटी लागेल, त्यांचं मूल्यमापन करता येईल. असा नकारात्मक सल्ला देणारी मंडळी दुसरी तिसरी कोणी नसून सहसा आमच्या संघटनेमधील वरिष्ठ मंडळीच असतात. त्यातही भूतपूर्व अध्यक्षांचं प्रमाण अधिक असतं येवढच !

क्लबचा 'ट्रस्ट' स्थापन करण्याचा मुद्दा आला की हमखास वरिष्ठ मंडळी त्यातील आर्थिक गैरव्यवहाराची भीती राईचा पर्वत करून मांडण्यात फारच पटाईत असतात. मित्रहो ! मांजरीच्या गळ्यात कुणाला तरी घंटा बांधावीच लागेल ! म्हणून तर लढाई जिंकणारा फक्त एकच सिंकदर असू शकतो. सुदैवाने सामाजिक कार्याची ही लढाई कुठल्याही प्रतिस्पर्ध्याशी नसून स्वत:शीच लढायची

आहे. आम्हालाच आमची रेकॉर्डस् मोडायची आहेत. क्रिकेट वर्ल्डकपची अंतिम लढाई आम्हा भारतीयांनी जिद्दीला पेटून कुठल्याही कारणांशिवाय जिंकलीच ना ! तात्पर्य आपल्याला कारणं नको तर परिणाम हवेत !

प्रत्येक प्रयत्नाचा शेवट 'यश' हाच असतो आणि तसा तो नसेल तर समजायचं, की अजून शेवट आलेला नाही. या व्यक्तीच्या आयुष्याच्या इतिहासावर जरा नजर टाका! या माणसाला २१ व्या वर्षी व्यवसायात खोट आली. २२ व्या वर्षी तो विधिमंडळाची निवडणूक हरला. २४ व्या वर्षी पुन्हा एकदा व्यवसायात तो अपयशी ठरला. २६ व्या वर्षी ऐन तारुण्यात पत्नीच्या मूत्यूचं दु:ख त्याला पचवावं लागलं. या काळ्या-सावळ्या, कुरूप, विधुर माणसाला मुलगी तरी कोण देणार? कुणाचं प्रेम नाही, साथ नाही. २७ व्या वर्षी तो नैराश्याने पार खचून गेला. वयाच्या ३४ व्या वर्षी तो संसदीय विधिमंडळाची निवडणूक हरला. ४५ व्या वर्षी सिनेटच्या निवडणुकीत पराभूत झाला. ४७ व्या वर्षी उपराष्ट्राध्यक्ष होण्याचे त्याचे प्रयत्न अयशस्वी झाले. तो उभा राहिला मात्र निवडून येण्यात अयशस्वी ठरला आणि ५२ व्या वर्षी तो अमेरिकेच्या राष्ट्राध्यक्षपदी निवडून आला. इतक्या अपयशांची यादी कपाळावर घेऊन मिरवणाऱ्या यशस्वी माणसाचं नाव आहे 'अब्राहम लिंकन'.

इतिहासाचा नीट अभ्यास केला तर असं दिसून येईल की, मोठं यश, मोठा पराक्रम या मोठ्यांच्या मोठ्या अपयशांच्या कहाण्या आहेत ज्यांचा शेवट 'यश' होता सुरुवात नव्हे.



शक्तीस्थानं तपासून बघा !

[RESOURCE]

टोमॅटो कॅचपची बाटली आडवी करून पाहिली पण कॅचप काही केल्या बाहेर पडेना. मग तुम्ही ती उलटी केली आणि तिला तळावर २/३ वेळा हाताने ठोकल्यावर कॅचप बाहेर पडले. आमची अवस्था सुद्धा कॅचप सारखीच झाली आहे!

अमेरिकेतील मायामी जवळ अुणऊर्जा विभागाच्या मुख्य कार्यालयात काचेच्या चकचकीत ठोकळ्यावर एक मोठा काळा दगड ठेवलेला आहे आणि खाली लिहिलं आहे 'Here is a large piece of coal. If used conventionally, it will generate limited energy and if used in a specific way, it will generate enough atomic energy to light the whole town.' खरंच हे वाक्य कुठल्याही संघटनेला खूप विचार करायला लावणार आहे. मनुष्यबळ आणि आर्थिकबळ यांचा विचार केला तर या दोन्ही संसाधनांच्या (Resources) बाबतीत आम्ही श्रीमंत आहोत. याचा जर योग्य पद्धतीने वापर करून घेतला तर संस्थेतील सुप्त शक्ती सर्व समाजात आनंद निर्माण करू शकतील यात शंका नाही. अर्थात आम्ही हे करूनही दाखवलं आहे. एकाकडे पैसा आणि दुसऱ्याकडे अनुभव अशा दोघांनी भागीदारीत धंदा

सुरू केला. काही दिवसांनी पैसेवाल्या भागीदाराला मी भेटलो आणि विचारलं काय कसं काय चाललय? तो म्हणाला, 'अपेक्षेप्रमाणे तसं काही झालं नाही. आता तो झाला पैसेवाला आणि माझ्या गाठीशी आला अनुभव.' मुद्दा असा आहे की आपण आपल्या संसाधनांचा योग्य वापर करता आहात की नाही? आमची एक एक कौशल्ये जर बघितली तर आपण थक्क होतो आणि असा प्रश्न पडतो की, इथे कशाचीच कमतरता नसताना अपेक्षित परिणाम का दिसत नाहीत? सुप्तावस्थेत असलेले हे संसाधन आपल्याला जागृत करावं लागेल! तुम्ही हॉटेलमध्ये जेवण घेता आहात असं समजा. टोमॅटो कॅचपची बाटली आडवी करून पाहिली; पण कॅचप काही केल्या बाहेर पडेना. मग तुम्ही ती उलटी केली आणि तिला तळावर २/३ वेळा हाताने ठोकल्यावर कॅचप बाहेर पडले. आमची अवस्था सुद्धा कॅचप सारखीच झाली आहे! तात्पर्य आम्हाला आमचीच शक्तिस्थानं तपासून बघण्याची वेळ आली आहे, नाही का?

व्यक्तीची विचारपूर्वक निवड करण्यासाठी परिपक्वतेच्या कसोटीवर चार प्रकार पाडता येतील.

पहिला प्रकार – 'समाजकार्यासाठी ती व्यक्ती परिपक्व नाही; परंतु परिपक्व असल्यासारखी वाटते.

दुसरा प्रकार – ती व्यक्ती परिपक्व आहे; पण तिच्यात समाजकार्य करण्याची परिपक्वता असल्याचे जाणवत नाही.

तिसरा प्रकार – ती व्यक्ती समाजकार्य करण्यासाठी अपरिपक्व असते आणि एखाद्या सामाजिक संघटनेचा सदस्य म्हणून सुद्धा ती अपरिपक्व वाटते.

चौथा प्रकार – ज्या व्यक्ती समाजकार्य हाताळण्यात परिपक्व असतात आणि एकूणच परिपक्व असल्यासारख्या वाटतात. संस्थेच्या सदस्यत्वासाठी आमंत्रित करताना साधारणपणे चौथ्या प्रकारच्या व्यक्तींचा शोध घ्यायला हवा. अशासकीय सामाजिक संघटनांमध्ये कार्यरत असलेल्या परिपक्व व्यक्तीला आमंत्रित करावे. संस्था सोडून जाण्याच्या शक्यता अशा व्यक्तीच्या बाबतीत खूप कमी असतात. तरुणांना संस्थेकडे आकर्षित करा असा सध्या आग्रह वाढलेला आहे. छान आहे! पण लक्षात ठेवा की ही सगळी मंडळी तिसऱ्या

प्रकारात मोडते. या प्रकारातील व्यक्तींचे ४ गुणधर्म वाखाणण्यासारखे असतात. त्यांच्यात वैचारिक बदल घडवून आणता येतो; ते ढोंगी नसतात. स्वत:ची ते फसवणूक कधी करणार नाहीत; आणि अशी मंडळी खूप मोठ्या संख्येने समाजात उपलब्ध आहेत. फक्त एकाच गोष्टीपासून सावध राहायला हवं आणि ते म्हणजे, संस्थेमध्ये जोपर्यंत प्रामाणिकपणा आणि मित्रत्वाची भावना जागृत आहे तो पर्यंतच ही मंडळी राहतील. संस्थेमध्ये राजकारण आहे असं कळताक्षणीच या तरुण मित्रांनी संस्था सोडलीच म्हणून समजा.



ग्लोबल वॉर्मिंग

[MATURITY]

एकमेकातील पराकोटीचा मतभेद हा काही 'अपघात' नसतो. हे गरम झालेलं वातावरण जर थंड करायचं असेल तर ढगांमध्ये अशा गोष्टीचं रोपण करायला हवं की वर्षाव होईल तो फक्त प्रेम आणि समजूतदारपणाचा.

कोपन हेगन येथे २००९ साली वातावरणातील बदल आणि वैश्विक उष्मा या विषयावर जागतिक परिषद पार पडली. या समस्येवरती उपाय करण्याची वेळ सुद्धा हातातून निसटून गेली आहे, तातडीची परिस्थिती निर्माण झाली आहे आणि उपाययोजना करण्याकडे दुर्लक्ष केलं तर तो मानवी गुन्हा म्हणून इतिहासात त्याची नोंद केली जाईल असा एकूणच शास्त्रज्ञांचा सूर होता. हा सगळा मुद्दा राजकीय इच्छाशक्तीच्याच भोवती येऊन थांबतो. संस्थेत 'निवडणुका' या विषयावरती गरमागरम वादविवाद आणि मतभेद इतके पराकोटीला जातात की, द्वेषाचे वातावरण चांगलेच उफाळून येते. वातावरणात कार्बनडाय ऑक्साइडचे प्रमाण वाढले म्हणून विश्वाचे तापमान वाढते आहे. तसेच आपापसातील द्वेष आणि मत्सराचे प्रमाण वाढले म्हणून संघटनेच्या विश्वाचे तापमानसुद्धा दोषारोपांच्या स्वरूपात वाढते आहे. उच्चपदस्थ अधिकाऱ्यांनी जगाचा दौरा

केला आणि या द्वेषमत्सराचं कारण शोधून काढण्याचा प्रयत्न केला. एखादा वाहता झरा उन्हाळ्यात आटला की त्याचं डबकं होतं आणि त्यात रोगजंतूंचा प्रादुर्भाव होतो नाही का? तसंच सध्या सदस्य संख्येच्या वाढीचा खळखळणारा झरा आटून त्याचं चक्क डबकं बनलं आहे. सदस्य संख्या खुंटली की नवविचार खुंटतात. म्हणजे संस्थेच्या ग्लोबल वॉर्मिंगचं कारण आहे. 'सदस्य संख्या'. निवडणुकांच्या राजकारणामुळे बऱ्याच संस्थांची पार वाट लागली आहे. यात बऱ्याच मोठ्या प्रमाणात आर्थिक उलाढाल होते आहे आणि तरी सुद्धा आशावाद रूपी मुखडा घेऊन वातावरण अल्हाददायक असल्याचे दावे आपण करतो आहोत. ही चक्क स्वत:ची फसवणूक आहे. या सगळ्याच्या मुळाशी सदस्यांमध्ये आपापसात निर्माण होणारी कटुता हा खरा चिंतेचा विषय आहे. आपल्या संस्थेतील वातावरणाला आमचे सदस्यच जबाबदार असतात. न कळत स्वत:चा अहंभाव जपण्यासाठी कटुतेचे बीज रोवले जाते. एकमेकातील पराकोटीचा मतभेद हा काही 'अपघात' नसतो. खरं म्हणजे कुठलीच गोष्ट अपघाताने होत नाही! हे गरम झालेलं वातावरण जर थंड करायचं असेल तर ढगांमध्ये अशा गोष्टीचं रोपण करायला हवं की वर्षाव होईल तो फक्त प्रेम आणि समजूतदारपणाचा. सदस्यांना स्वत:ची मतं असावी, मतभेद असावे; पण मैत्रीचे संबंध तोडून टाकण्याइतके ते पराकोटीला जाऊ नयेत. हे तप्त वातावरण शांत झाल्याशिवाय जनतेच्या मनामध्ये संस्थेविषयी चांगली प्रतिमा निर्माण होणे केवळ अशक्य आहे. 'सेवाभावी वृत्तीचे सातत्य' अशी प्रतिमा जगासमोर निर्माण करण्यासाठी तातडीने आम्हाला आमच्या मनातील कार्बनडाय ऑक्साइडचे प्रमाण कमी करून प्राणवायूचं प्रमाण कित्येक पटीने वाढवावं लागेल!



अस्वस्थ तरुणाई स्थिरावणार कशी?

[INSPIRATION]

बालपण आणि शहाणपण यातला कालावधी म्हणजे तारुण्य. भविष्याच्या अनिश्चिततेत सापडलेला हा तरुण आयुष्याच्या या वळणावरती कुठेही, कसाही भरकटू शकतो.

दीर्घ मुदतीची गुंतवणूक हीच आपली खरी संपत्ती, त्या अनुषंगाने संस्थेतील तरुण मंडळी हीच दीर्घ मुदतीची गुंतवणूक आहे. भवितव्य घडवण्यासाठी आम्हाला कसा तरुण हवा आहे? ज्याला खूप कामं उरकायची आहेत ! ज्याला बऱ्याच आव्हानांना सामोरं जायचं आहे ! ज्याला लढाई अद्याप जिंकायची आहे ! आणि ज्याला नेतृत्वगुणांचा विकास करायचा आहे ! याचा विचार करून संस्थेत मग ती शासकीय असो की राजकीय, सामाजिक असो की शैक्षणिक, मानव संसाधन विकासाचे विविध कार्यक्रम घेऊन, आंतरराष्ट्रीय आदानप्रदान कार्यक्रमात त्यांना सहभागी करून अनुभवसंपन्न केलं पाहिजे.

बालपण आणि शहाणपण यातला कालावधी म्हणजे तारुण्य. भविष्याच्या अनिश्चिततेत सापडलेला हा तरुण आयुष्याच्या या वळणावरती कुठेही, कसाही भरकटू शकतो. आयुष्याचा अर्थ शोधण्यासाठी ही तरुण मंडळी अस्वस्थ झालेली असते. राजकीय आणि सामाजिक कार्यातून आपल्या जगण्याला कशी दिशा

द्यायची हेच त्याला कळत नाही. चुका क्षम्य असतात ! बरोबर आहे, पण त्यातून सुधारणा होणार नसेल तर त्या तितक्याच अक्षम्य आहेत. आत्मविश्वासाच्या अतिरेकामुळे विवंचना, काळजी व निराशेच्या चिखलात रूतलेले अनेक तरुण आपण पाहतो ! तरुण वयात आवडी-निवडी, प्रेम-द्वेष, स्वप्न-स्वप्नभंग या भावना व्यक्त करण्याची त्याची पद्धत उग्र व क्रांतिकारक स्वरूपाची असते. त्याची शैक्षणिक पात्रता आणि व्यावहारिक ज्ञान याची पार फारकत झाल्याचे चित्र शैक्षणिक वातावरणात बघायला मिळते. संस्थेने याचाच विचार करून तरुणांमध्ये दीर्घ मुदतीची गुंतवणूक करायला हवी. आम्हाला जागतिक शांतता हवी आहे ! सामंजस्य हवे आहे ! सुंदर अशा विश्वरचनेचं स्वप्न साकारायचं असेल तर तरुणांवरच लक्ष केंद्रित करायला हवं. तरुणाने स्वत:ला समजून घेणं आणि समाजाभिमुख होणं गरजेचं आहे. त्यांना हवे आहेत 'आदर्श'. संस्थेतील समजूतदार बुजुर्गांव्यतिरिक्त त्याच्या समोर दुसरा उत्तम आदर्श कोणता असू शकतो? तरुणाला शारीरिक क्षमता वाढवायची असते, नैतिकतेत सुचिता राखायची असते, मनाला शिस्त लावायची असते आणि मोठमोठ्या योजना आखण्याची इर्षा असते. या त्यांच्या आकांक्षांची पूर्ती करण्यासाठी आपली संस्था हेच या तरुणांचे आशास्थान आहे.



स्त्री शक्ती

[Multitasking]

शिक्षणामुळे घराच्या बाहेर पडलेला स्त्रीवर्ग आणि शिक्षण असून सुद्धा घरातील व्यवस्था पाहणारा स्त्रीवर्ग या दोहोंची शक्ती एकवटण्यासाठी पुन्हा एकदा तिसऱ्या प्रोग्रॅमची गरज आहे. तो प्रोग्रॅम म्हणजे स्त्रिशक्तीला विविध सामाजिक प्रश्नांचा केंद्रबिंदू मानून त्या प्रश्नांच्या निराकरणाच्या नियोजनेपासून ते कृतिकार्यक्रमांपर्यंत सर्व जबाबदारी सोपवणे.

भारतीय संस्कृतीत स्त्रीला पुरुषांच्या तुलनेने जे दुय्यम स्थान बहाल करण्यात आले तोच तिच्या उन्नतीतला फार मोठा अडसर ठरला. सामाजिक मानसिकतेला लागलेला हा फार मोठा 'व्हायरस' होता. या व्हायरसचे ठळक गुणधर्म असे. अंधश्रद्धा, रूढी, परंपरा, सतीची पद्धत, सोवळे, केशवपन, बालविवाह, स्वयंपाकघरातील मर्यादित आयुष्य वगैरे. हा 'व्हायरस' जर काढून टाकायचा असेल तर आम्हाला प्रथम 'अँटिव्हायरस प्रोग्रॅम' तयार करावा लागेल. १९ व्या शतकातील समाजसुधारकांच्या हे लक्षात आले की, शिक्षणाचा अभाव हाच तो 'व्हायरस' आहे आणि यासाठी 'स्त्री शिक्षण' हा 'अँटिव्हायरस प्रोग्रॅम' तयार करायला हवा. स्त्री मुक्तीच्या प्रक्रियेतील 'ह्यूमनप्रोग्रॅमिंगची' ही पहिली पायरी होती. यासाठी काही तुरळक धाडसी समाजसुधारकांनी स्त्री शिक्षणाचे

शिवधनुष्य उचलण्याचा चंगच बांधला. हे मोठे अवघड काम होते. स्त्री शिक्षणामुळे स्त्रियांना सामाजिक, आर्थिक, शैक्षणिक, राजकीय प्रश्नांची ओळख होणार होती. घरच्या मंडळीची आणि समाजाची पर्वा न करता माधव गोविंद रानडे, गोपाळकृष्ण गोखले, महात्मा फुले, सावित्रीबाई फुले, धोंडो केशव कर्वे यांनी स्त्री शिक्षणाद्वारे त्यांच्या वैचारिक क्षमतांचा विकास करण्याचे धाडसी प्रयत्न सुरू केले. त्याला यशही प्राप्त झाले.

स्त्रीमुक्ती

स्त्री खऱ्या अर्थाने मुक्त व्हायची असेल तर केवळ स्त्री शिक्षणाने भागणार नाही तर तिला या ज्ञानाची उपयोजिता देखील चाखता यायला हवी. ती घराच्या बाहेर पडून तिने प्रत्यक्ष नोकरी, उद्योग, व्यवसाय या क्षेत्रात आपलं स्थान निर्माण करायला हवं. शिक्षित असूनसुद्धा ती सामाजिक अत्याचार आणि अवहेलनांना बळी पडत होती. 'बळी तो कान पिळी' या निसर्ग नियमाला धरून ज्या तुरळक स्त्रियांना सामाजिक बंधने, चालीरिती आणि परंपरांशी झगडण्याची ताकद होती. त्यांनी रूढी, परंपरांच्या चौकटी तोडून बाहेरच्या जगात आपले स्थान निर्माण करायला सुरुवात केली होती. २० व्या शतकाच्या मध्यावर 'स्त्री मुक्ती चळवळ' म्हणून एका सामाजिक चळवळीने मूळ धरले. त्याची फळं २० व्या शतकाच्या शेवटी शेवटी दिसू लागली. स्त्री देशाचा कारभार चालवू लागली, स्त्रियांनी अंतराळात झेप घेतली, त्या क्रिकेट, हॉकी, फुटबॉल या सारखे पुरुषी खेळ खेळू लागल्या. त्या राजकारणी झाल्या, शास्त्रज्ञ झाल्या, लेखिका झाल्या, पोलिस अधिकारी झाल्या, प्राचार्या झाल्या, शिक्षिका झाल्या, व्यवस्थापक झाल्या, डॉक्टर झाल्या, इंजिनियर झाल्या आणि स्त्रियांना आतापर्यंत अनभिज्ञ अशा अनेक कौशल्यांचा त्यांनी खूप झपाट्याने विकास केला. ती कौशल्ये आत्मसात केली आणि पुरुषालादेखील मागे टाकत समाजात आपले वेगळे स्थान प्रस्थापित केले. हे सगळे स्त्रियांनी एवढ्या झपाट्याने कसे आत्मसात केले याचं उत्तर आहे. 'प्राप्त झालेली संधी' मुळातच भारतीय स्त्रियांचं 'माइंड कंडिशनिंग' आम्ही असं केलं आहे की, तिला आपल्या आयुष्यात विविध

भूमिका पूर्वीपासूनच वटवाव्या लागताहेत हे 'मल्टिटास्किंग'चं प्रशिक्षण भारतीय स्त्रीला परंपरेनेच शिकविले आहे. ही जणू तिला मिळालेली देणगी आहे.

वर दर्शवलेल्या विविध भूमिका जर नीट समजून घेतल्या तर कुटुंब व्यवस्थारूपी समाज घटकाचा ती पूर्वीपासूनच केंद्र बिंदू आहे. या तिच्या मनोवृत्तीचा फायदा तिला सामाजिक प्रश्नांचे आकलन होण्यासाठी होत असतो. याला आपण स्त्रीशक्ती असेच म्हणूया.

स्त्रीशक्ती

संधी मिळाली तर हीच सुप्त स्त्री शक्ती फार मोठ्या प्रमाणात सामाजिक प्रश्नांच्या निराकरणासाठी वापरता येईल यात शंका नाही. शिक्षणामुळे घराच्या बाहेर पडलेला स्त्रीवर्ग आणि शिक्षण असून सुद्धा घरातील व्यवस्था पाहणारा स्त्रीवर्ग या दोहोंची शक्ती एकवटण्यासाठी पुन्हा एकदा तिसऱ्या प्रोग्रॅमची गरज आहे. तो प्रोग्रॅम म्हणजे स्त्रिशक्तीला विविध सामाजिक प्रश्नांचा केंद्रबिंदू मानून त्या प्रश्नांच्या निराकरणाच्या नियोजनेपासून ते कृतिकार्यक्रमांपर्यंत सर्व जबाबदारी सोपवणे, मग तो प्रश्न पाणी टंचाईचा असो, दुष्काळाचा, जलसंधारणाचा असो की हगणदारीचा, सार्वजनिक आरोग्याचा असो की दारूबंदीचा.

तनिष्का

तनिष्का व्यासपीठ हे प्रामुख्याने स्त्री प्रतिष्ठा अभियान आहे. 'साम मराठी' वाहिनीने 'सकाळ माध्यम समूहा'तर्फे तनिष्का व्यासपीठाची स्थापना केली आहे. हे व्यासपीठ म्हणजे स्त्रियांच्या क्षमतांचे योजनाबद्ध प्रोग्रॅमिंग करून नावीन्यपूर्ण, प्रभावशाली आणि परिणामकारक असे कृतिकार्यक्रम प्रकल्पांच्या माध्यमातून पूर्णत्वाला नेण्यासाठी निर्माण केलेली संस्था आहे. सहकार्याचे अनुभव, नव्या ओळखी, कौटुंबिक अडचणी तसेच भावनिक आणि आर्थिक गरजांवर उपाय शोधण्याची संधी असे सर्व एकत्रितपणे विचारात घेतल्याशिवाय स्त्रियांच्या आकांक्षांचे प्रतिबिंब धोरण निश्चितीच्या प्रक्रियेत कसे उमटेल? या व्यासपीठावरूनच एका अत्यंत सशक्त आधाराच्या साह्याने स्वत:चा आणि

स्वत:तील नेतृत्वगुणांचा विकास करण्याची संधी स्त्रियांना मिळते आहे. स्त्री वर्गात असुरक्षिततेची भावना बळावत चालली आहे. तिला छेद देण्यासाठी तनिष्काच्या माध्यमातून सामाजिक सुरक्षा, परस्परविश्वास, जोखीम पत्करण्याची तयारी, सहकार्याबद्दल आदरभाव आणि सुखदु:खाचे क्षण विश्वासाने वाटून घेण्याची सवय अशा मूल्यांचं संवर्धन केलं जातं. आजच्या सुशिक्षित महिलेला विकसित झालेल्या नवनवीन ज्ञानाची ओळख व्हावी यासाठी 'साम मराठी वाहिनी'वरून सल्ला आणि मार्गदर्शन देखील मिळणार आहे. पालकत्व, आरोग्य, अर्थकारण. अशा स्त्री प्रतिष्ठेशी जोडलेले विविध विषय सदस्यांसमोर विचार मंथनासाठी येतील आणि पहिल्यापासून कुटुंबसंस्थेच्या केंद्रस्थानी असलेली स्त्री आणखीनच बळकट बनेल.

प्रारूप

संघभावना निर्माण करण्यासाठी सदस्यांना काही शिष्टाचार कटाक्षाने पाळावे लागतात. न पाळल्यास संघ एकसंध राहण्याची शक्यता लोप पावते. तनिष्काने आपल्या ह्यूमन प्रोग्रॅमिंगचे प्रारूप खालील मुद्द्यांवर निश्चित केलेले आहे.

१. निर्णय घेण्यापेक्षाही आपल्या आजूबाजूची परिस्थिती आणि उपलब्ध पर्यायांचा प्राथम्याने विचार केला जाईल. नकारात्मक टिप्पणीला चर्चेत वाव राहणार नाही.

२. दुसऱ्याचे म्हणणे काळजीपूर्वक ऐकण्याची तयारी आणि बोलणाऱ्याच्या भावनेचा आदर केला जाईल.

३. सदस्याची अनावश्यक उपेक्षा, टिंगल, टीका व नकारात्मकतेला वाव दिला जाणार नाही.

४. सदस्याला विचार प्रवृत्त करेल असे प्रश्न विचारले जातील.

५. प्रश्न नेमका समजून घेण्याचा प्रयत्न असेल.

६. सदस्याला मनापासून प्रतिसाद दिला जाईल.

ऐकून न घेणे, विनाकारण विषयांतर करणे, बोलणाऱ्याची उलट तपासणी घेणे, शाब्दिक हल्ला चढवणे, अकारण सल्ले देणे, समुपदेशनाच्या थाटात बोलणे, अकारण विनोद, वक्रोक्ती या सर्व गोष्टी टाळल्यास संघात संघभावना वृद्धिंगत होते.

तनिष्का या स्त्री प्रतिष्ठा अभियानांतर्गत घेतलेल्या विविध उपक्रमांची माहिती करून घेऊ या.

वृक्षारोपण अभियान

पावसाने सलामी दिली म्हणजे येणारा पहिला सण म्हणजे वटपौर्णिमा. वटपौर्णिमेचा रविवार उत्साह घेऊनच उजाडला. दुष्काळासाठी वणवण करावी लागलेल्या महिलांनी आज औरंगाबाद, परभणी, हिंगोली, लातूर या जिल्ह्यात वृक्षारोपण करून मोफत रोपांचे वाटप केले. सोलापूर जिल्ह्यातील माळशिरस तालुक्यीत संत तुकाराम महाराजांच्या पालखी मार्गावर विविध गावात वृक्षलागवड करण्यात आली. कोल्हापुरात आपापल्या परिसरात रोपे लावून ती वाढविण्याचा संकल्प करण्यात आला. विदर्भात विविध जिल्ह्यात वृक्षारोपण व वृक्षसंवर्धनाचे कार्यक्रम हाती घेण्यात आले.

जलसंधारण अभियान

तनिष्का व्यासपीठाच्या माध्यमातून लेंगरेवाडी, ता. आटपाटी, जिल्हा सांगली येथील तलावातला गाळ काढल्यामुळे पहिल्याच पावसाने भरलेल्या बंधाऱ्याची पाहणी केंद्रीय नियोजन मंडळाच्या इंडिया बॅकबोन इम्प्लिमेंटेशन नेटवर्कच्या प्रतिनिधी भावना महाजन यांनी केली. स्त्रिया प्रश्न सोडवण्यासाठी एकत्र आल्यामुळे सरकारी यंत्रणेवर होणारा परिणाम, उपक्रम राबवताना मिळणारा लोकसहभाग याची महाजन यांनी आस्थेने माहिती घेतली. नियोजनाची प्रक्रिया पायथ्यापासून माथ्यापर्यंत होण्याची (ग्रासरूट ते बोर्डरूम) गरज त्यांनी व्यक्त केली.

विहिरीला पाणी आले

नगर जिल्ह्यातील जामखेड तालुक्यातील तरडगाव हे तर शंभर टक्के तनिष्कामय झाले आहे. तेथील सरपंच भाग्यश्री सानप यांनी सकाळ रिलीफ फंडातून अर्थसहाय्य घेऊन विहिरीचा गाळ काढून ती खोल करून घेतली. त्यामुळे विहिरीला पाणी आले आणि पिण्याच्या पाण्याचा प्रश्न सुटला.

आपदग्रस्तांसाठी मदत

उत्तर भारतात आलेल्या अस्मानी संकटाचा सामना केलेल्या आणि तेथे अडकलेल्या लोकांना मदत करण्यासाठी तनिष्काच्या सदस्या सरसावल्या आहेत. त्यांनी घरोघरी जाऊन, दुकाने व हॉटेल्समध्ये जाऊन मदत गोळा करून प्रशासनाच्या स्वाधीन केली.

छतावरील पावसाचे पाणी जिरवले?

गंगापूर तालुक्यातील लासूर स्टेशन येथे पाण्याचे जतन, काळजीपूर्वक वापर, त्याचे पुनर्भरण यावरती तनिष्ठा गटाची बैठक झाली. या गटप्रमुख पिंकी पाटणी यांनी आपल्या घराच्या छतावर पडणारे पावसाचे पाणी जिरवण्यासाठी वाहिनी करून कूपनलिकेशेजारी खड्डा खणून त्यात पाणी जिरवले आहे. तनिष्का व्यासपीठाने पुढाकार घेऊन नवीन बांधकामांना परवानगी देताना 'रेन वॉटर हार्वेस्टिंगची' अट टाकावी अशी ग्रामपंचायतीला सूचना केली आहे.

आमठाण्यात दारूबंदीचा निर्धार

सिल्लोड तालुक्यातील आमठाणा येथील शासनमान्य देशी दारूचे दुकान बंद करावे म्हणून गेल्या आठ महिन्यांपासून प्रशासनाशी लढा देऊन सुद्धा अद्याप यश आले नाही. आता दारूबंदी लढ्याला तनिष्का सदस्यांनी पाठबळ दिले असून व्यासपीठाच्या बैठकीत गावात दारूबंदीचा निर्धार करण्यात आला.

हिमोग्लोबीनबद्दल जनजागृती

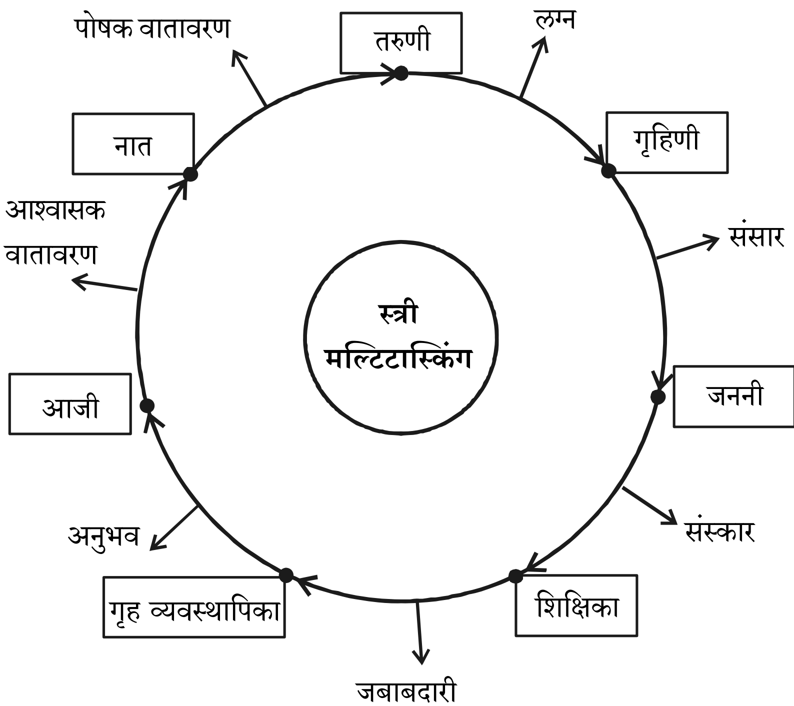
आपल्या शरीरातील हिमोग्लोबीनबाबत महिला फारशा जागृक नसतात. रोजच्या कामाच्या गडबडीत त्या स्वत:च्या आरोग्याकडे दुर्लक्ष करतात. रक्तात हिमोग्लोबीनचे प्रमाण कमी झाल्याने प्रसंगी जीव गमवावा लागतो असे मुद्दे मांडत बदलापूरच्या तनिष्का स्त्री प्रतिष्ठान अभियानाच्या महिला सदस्यांनी हिमोग्लोबीनबाबत महिलांमध्ये जागृतीसाठी मोहीम राबवण्याचा संकल्प केला. अशा महिला डॉक्टरकडे उपचारासाठी जाऊ शकत नाहीत. या महिलांना आहारातून हिमोग्लोबीन वाढविता येऊ शकते. यासाठी प्रचार करावा अशी सूचना शैला बोराडे यांनी केली.

पाणंदमुक्तीचा निर्धार

कन्नड तालुक्यातील नागद या गावी परिसरातील गावात घरोघरी जाऊन मुलींना शिक्षण, घरापुढे शौचालय बांधून गाव पाणंदमुक्त करण्याचा, स्त्रीभ्रूणहत्या रोखण्याचा आणि वृक्षतोड थांबवून वृक्ष लागवडीचा निर्धार नागद येथील तनिष्का व्यासपीठ सदस्यांनी बैठकीत व्यक्त केला. अर्चना नितीन पाटील यांची गटप्रमुख म्हणून निवड करण्यात आली आहे.

शाश्वत संधी

जलसंधारण, दारूबंदी, हिमोग्लोबीन, मुलींचे शिक्षण, लैंगिक छळ, पाणंदमुक्ती, स्त्रीभ्रूणहत्या अशा विविध स्वरूपाच्या ज्वलंत सामाजिक प्रश्नांपुढे स्त्री ही कोठेतरी हतबल झाल्यासारखी वाटते आहे. अशा परिस्थितीला तोंड देत असताना समविचारी सहकाऱ्यांच्या मदतीने त्यावर मात करण्यासाठी तनिष्का व्यासपीठ ही एक शाश्वत संधी आहे.



स्त्रियांना आयुष्यातील विविध भूमिका वटवताना
ह्यूमन प्रोग्रॅमिंग करावे लागते.

अध्यक्ष



अध्यक्षाला आपल्या व्यक्तिमत्त्वाची पहिली छाप
पाडण्यासाठी दुसऱ्यांदा संधी मिळत नसते.

अध्यक्षाने काय मिळविलं?

[OPPORTUNITY]

सदस्यांच्या आवडी-निवडी, मान-अपमान, संशयकल्लोळ याचाच जर आपण विचार करत असलात तर वर्षभराच्या कामाची फलनिष्पत्ती शून्य असेल.

वर्षभर संस्थेचं अध्यक्षपद तर भुषविलं आणि सहज वर्षाच्या शेवटी मागे वळून पाहिलं तर असं जाणवलं की मी वर्षभर मलाच समजून घ्यायचा, माझी स्वत:चीच व्याख्या करण्याचा प्रयत्न करत होतो! होतं काय की अध्यक्ष, सगळंच नवीन म्हणून अनुभव घेण्यातच दंग राहतो आणि घडलेल्या घटनांच्या पलीकडे जाऊन नेता म्हणून आपली स्वत:ची छाप मात्र पाडू शकत नाही! ना स्वत:च्या संस्थेमध्ये, ना समाजात. सदस्यांच्या आवडी-निवडी, मान-अपमान, संशयकल्लोळ याचाच जर आपण विचार करत असलात तर वर्षभराच्या कामाची फलनिष्पत्ती शून्य असेल. संस्थेचं व्यासपीठच इतकं शक्तिशाली असतं की, इथे स्वाभिमानाने जगणं, विश्वशांतीसाठी झिजणं, जगातील वैविध्यपूर्ण आणि उत्तमोत्तम अशा सेवा संधींची उपलब्धी असणं आणि जगातील श्रेष्ठ विचारवंतांचा सहवास घडवून आणणारं हे जणू एक विद्यापीठच नव्हे का? संस्थेचा प्रत्येक कार्यक्रम अत्यंत कौशल्याने बांधणी करून तयार केलेला आहे. संस्थेच्या अध्यक्षाला तर या सर्व साधन, सामग्री, संबंध आणि संपत्तीचा वापर करण्याची

'न भूतो न भविष्यती' अशी संधी प्राप्त झालेली असते! आणि नेमकी इथेच त्याची कसोटी असते. पंचपक्वांनांनी भरलेलं ताट फस्त करायचं म्हणजे दांडगी पचनशक्ती हवी! तुमच्या कल्पनांना वास्तवतेत आणण्याची शक्ती या व्यासपीठात आहे. तुम्ही किती मित्रांशी भांडलात आणि किती शत्रू निर्माण केले? शत्रू का निर्माण झाले याची कारणमिमांसा कधी केली का? तुमची चूक असेल तर माफी मागितली का? तुमच्या मित्राची चूक असेल तर त्याला माफ करून पुढे वाटचाल केली का? कधी कधी आपल्या असं लक्षात येईल की, कुठल्या मुद्यांवरून तुमचे मतभेद झाले किंवा भांडण झाले हेच तुम्ही विसरून जाता पण चांगल्या संबंधांना कायमचे मुकता! हे सगळं करण्यात अध्यक्ष म्हणून आपलं मौल्यवान वर्ष वाया घालवू नका. मैत्रीचे पूल बांधा, इतरांच्या मतांचा आदर करा, स्वत:च्या पलीकडे डोकावून बघा, अरुंद आणि पूर्वग्रहदूषित विचारसरणी टाकून द्या, वर्षभर आपण खर्च करत असलेल्या वेळ, शक्ती आणि पैशाचं सार्थक कसं करता येईल याचा ध्यास घेणारा अध्यक्षच संस्थेचं परिणामकारक नेतृत्व करू शकतो.

●

नवी विटी, नवे राज !



भूतपूर्व अध्यक्षांचा हा प्रकल्प मला कधीच आवडला नव्हता म्हणून तिथे ते जोडण्याचा निर्णय घेतला.

पराभूत मनोवृत्तीचा त्याग करा !

[ATTITUDE]

आपल्या अपयशी गतकालामुळे निर्माण झालेली खोटी क्षितिजे आणि फसव्या मर्यादा स्वीकारण्याचा मूर्खपणा टाळणेच हुशारीचे ठरेल!

हत्तीसारख्या प्रचंड प्राण्यांना त्यांच्या पायाशी फक्त एका दोरखंडाने जखडले होते. माझा मित्र या दृष्याने गोंधळून गेला. हे हत्ती दोरखंड तोडून केव्हाही मुक्त होऊ शकले असते. पण ते तसे करत नव्हते. जवळच हत्तीचा माहूत होता. त्याला मित्राने विचारले हे भव्य प्राणी एकाच जागी कसे काय स्थिर उभे राहू शकतात. तेथून सुटून जाण्याचा ते प्रयत्न का करत नाहीत? माहूत म्हणाला, ‘‘जेव्हा हे हत्ती खूप लहान असतात तेव्हा त्यांना जखडून ठेवण्यासाठी आम्ही याच आकाराचा दोरखंड वापरतो तो तेवढा पुरेसाही असतो. जसजसे ते मोठे होतात, तसतशी त्यांची मानसिकताच अशी होते आणि त्यांना असे सतत वाटत राहते की, या बंधनातून ते कधीच मुक्त होऊ शकणार नाहीत. त्यांना असं वाटत राहतं, की दोरखंड त्यांना असाच धरून ठेवेल आणि म्हणूनच ते कधीही निसटून जाण्याचा प्रयत्नही करीत नाहीत’’ हे ऐकून माझा मित्र अचंबित झाला. हे हत्ती त्यांच्या अंगभूत शक्तीमुळे या बंधनातून कधीही मुक्त होऊ शकतात; परंतु ते असे करू शकणार नाहीत याबद्दल त्यांना वाटत असलेल्या विश्वासामुळे ते जेथे

जखडलेले असतात, तेथेच त्याच स्थितीत राहतात. या शक्तिमान आणि अतिभव्य प्राण्यांनी आपल्या अशा या मानसिकतेमुळे आपल्या स्वत:च्या कर्तृत्वावरच गतकालाच्या आठवणींनी या प्रकारे मर्यादा घालून घेतलेल्या असतात.

आपल्यातील सुद्धा असे किती जण असतील की जे या हत्तीप्रमाणे बलवान असून सुद्धा आपण आपल्या समाजासाठी काहीच करू शकणार नाही अशा स्वयंविश्वासू मानसिकतेत दंग असतील, फक्त एवढ्यासाठीच की या पूर्वी आपण अशा प्रयत्नात अपयशी ठरलो आहोत म्हणून? आपल्या अशा तथाकथित मनोवृत्तीमुळे आपल्यातील असे कितीतरी जण नवीन काही साध्य करण्याच्या इच्छेलाच नकार देतात व नित्य नवे आणि आव्हानात्मक कार्य करण्याचे प्रयत्न करणेच अशा पराभूत मनोवृत्तीमुळे सोडून देतात. तुमचा प्रयत्न फोल ठरू शकतो; परंतु म्हणून प्रयत्न करणेच सोडून देणे हितावह नाही! आपल्या अपयशी गतकालामुळे निर्माण झालेली खोटी क्षितिजे आणि फसव्या मर्यादा स्वीकारण्याचा मूर्खपणा टाळणेच हुशारीचे ठरेल!

मनाचं कंडिशनिंग म्हणजे काय आणि ते किती प्रभावशाली असू शकतं बघितलं ना ! आपलं जीवन, विचार, भावना, वर्तन यावर मनातल्या मर्यादांचा प्रचंड प्रभाव असतो. हत्तीला आपल्या मनावरचं झाकण उघडून बाहेर येता आलं नाही. आपणसुद्धा आपल्या मनावर टाकलेल्या झाकणांचा जरा आढावा घ्या.

* मराठी माझी मातृभाषा आहे, मग इंग्रजी बोलता आलं नाही तर बिघडलं कुठे?
* मराठवाड्याचं नशीबच फुटकं आहे. पाणी पाणी करतच आम्ही मरणार!
* तरी मी सुहासला म्हणत होतो असं जगावेगळं करू नको. आलंना अपयश पदरी!

आपल्या मनाने घालून दिलेल्या मर्यादा संस्थेच्या 'ह्यूमन प्रोग्रॅमिंग' मध्ये खूप अडथळे निर्माण करतात. आमच्या 'आउट डोअर मॅनॅजमेंट' कार्यक्रमात रात्री १२ वाजता घनदाट अरण्यात भटकंतीचा एक कार्यक्रम आखलेला असतो.

याचं वैशिष्ट्य असं की कार्यक्रम सुरू होण्यापूर्वी सदस्यांनी मनावर झाकून घेतलेली शंभर एक झाकणं तरी कार्यक्रम संपल्यावर पार उघडलेली असतात! मर्यादांचा व्हायरस लागला की सकारात्मक ब्रेन प्रोग्रॅम 'करप्ट' झालाच म्हणून समजा.

आता या दोन बेडकांचंच बघा ना!

दोन बेडूक होते. ते दह्याच्या मोठ्या भांड्यात पडले. एक निराशावादी होता तर दुसरा आशावादी. पराभूत वृत्तीचा निराशावादी म्हणाला, ''भांडं इतकं मोठं आहे की या दह्यातून उंच उडी मारणं अशक्य आहे. आता आपण वाचणार नाही. तेव्हा पोहून दमण्यात काय अर्थ आहे. मेलेलं बरं.'' तो निराशेत गतप्राण झाला.

आशावादी म्हणाला, ''आपल्याला पोहता येतंय. अंगात शक्ती आहे. तोवर पोहत राहायचं. काहीतरी घडून आपला जीव वाचूही शकेल.'' तो रात्रभर पोहत राहिला. त्या पोहण्यामुळे दही घुसळत राहिले. त्यावरती लोण्याचा गोळा जमा झाला. लोण्यावरून उडी मारून तो भांड्याबाहेर आला.

एक होता अंधार आहे म्हणून रडणारा तर दुसरा होता केव्हातरी प्रकाश येईल म्हणून आशेनं पाहणारा.



‘विश्वास’ सबसे बडी चीज है !

[FAITH]

‘अमूक एखादी गोष्ट मला अशीच पाहिजे’ या वाक्यापेक्षा ‘आपण हे असं करून बघितलं तर तुमचं काय मत आहे?’ या वाक्यामुळे जादू घडू शकते.

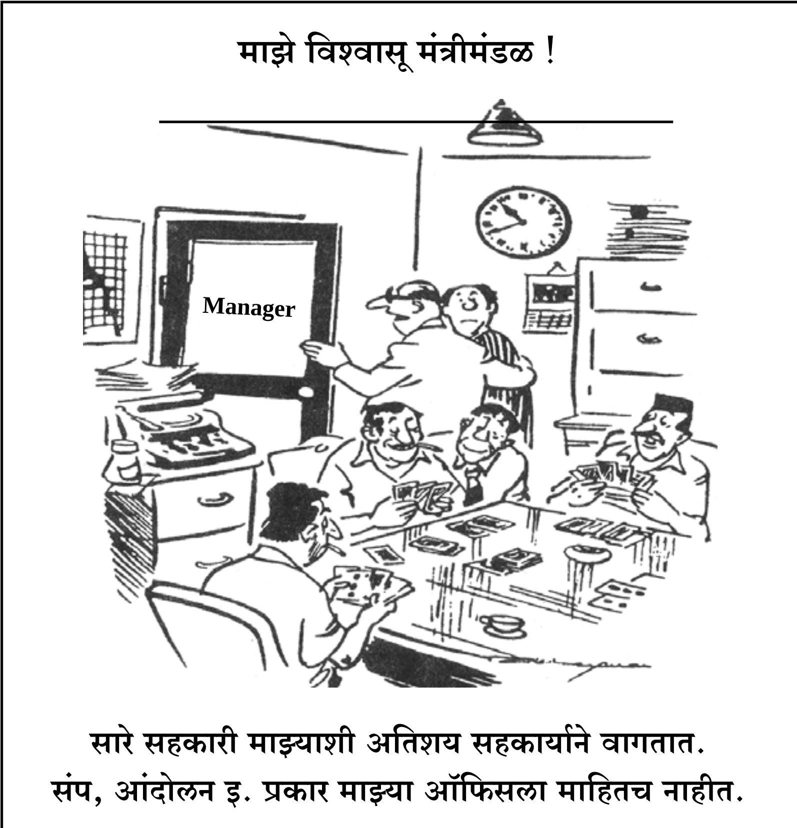
‘‘छे! हे सगळं मलाच बघायला हवं! इथे विश्वास ठेवण्यासारखं कोणी नाहीये! माझा या कामाच्या विभागणीवरच विश्वास नाही!’’ डोक्यात काहीतरी खूळ घेऊन नेतृत्त्व करणाऱ्या ॲग्रेसिव्ह व्यावसायिक प्रेसिडेंट विश्वासराव यांची अशी अवस्था झालेली मी बघितली. फक्त राग आणि चिडचिड यामुळे त्रस्त झाला होता बिचारा!

म्हटलं अरे! तुला सामाजिक संघटना म्हणजे काय कारखाना वाटला की काय? निर्जिव वस्तू तयार करण्याचा कारखाना आणि समाजातील विविध स्वभावाची माणसं हाताळण्याचा कारखाना यातला फरक तुला कळलाच नाही. तुझ्या आवडी, पद्धती तू सहकाऱ्यांवर लादल्या की विरोध उत्पन्न झालाच म्हणून समज. ‘अमूक एखादी गोष्ट मला अशीच पाहिजे’ या वाक्यापेक्षा ‘आपण हे असं करून बघितलं तर तुमचं काय मत आहे?’ या वाक्यामुळे जादू घडू शकते. लोकांच्या आदराला पात्र ठरायचं असेल तर सहकाऱ्यांना विश्वासात

घेऊन संवाद साधायला शिका! समाजसेवा कुठल्या क्षेत्रात करायची हे तूच ठरवणार! व्होकेशनल ॲवॉर्डस् कोणाला द्यायची हे; पण तूच ठरवणार! मिटिंगचा अजेंडा, सुरुवात, शेवट आणि मधे मधे बडबड तूच करणार! बुलेटीन तूच लिहिणार! सहलीचा स्पॉटसुद्धा तुझ्या आवडीचा...! म्हणून विश्वासरावांना मी डॉक्टरकडे जाण्याचा सल्ला दिला.

विश्वासराव : डॉक्टरसाहेब माझा व्यवसाय, संस्थेचा हा एवढा मोठा पत्रव्यवहार आणि विविध स्वभावाची माणसं यामुळे मी पार वैतागलो आहे हो!

डॉक्टर : विश्वासराव! अहो इतर कुणाची तुम्हाला मदत घेता येत नाही का?



माझे विश्वासू मंत्रीमंडळ !

सारे सहकारी माझ्याशी अतिशय सहकार्याने वागतात.
संप, आंदोलन इ. प्रकार माझ्या ऑफिसला माहितच नाहीत.

विश्वासराव : छे! छे! छे! डॉक्टर! बिलकुल नाही. मी आणि मीच फक्त हे करू शकतो. इतकी तत्परता कोणातच नाहीये! मला सगळं त्वरित हवं असतं!

डॉक्टर : ठीक आहे! विश्वासराव आता मी सांगतो तसं करा. रोज दोन तासासाठी फिरायला जात जा आणि आठवड्यातून अर्धा दिवस स्मशानभूमीत घालवत जा!

विश्वासराव : काय? स्मशानभूमीत थडग्यांच्या सान्निध्यात कशासाठी?

डॉक्टर : हे बघा! त्याचं कारण असं आहे की, तुम्ही थडग्यात कायमस्वरूपी बंदिस्त माणसांचा विचार केला, त्याच्यावर थोडं चिंतन केलं म्हणजे तुमच्या असं लक्षात येईल की, यातले बरेच जण तुमच्यासारखेच होते. त्यांना वाटत होतं की जणू माझ्याशिवाय जग चालणार नाही? आणखीन खोलवर विचार केल्यावर तुमच्या डोक्यात प्रकाश पडेल की, त्यांच्या गैरहजेरीतसुद्धा हे जग व्यवस्थित चाललं आहे. एवढंच नाही तर आपली कामंसुद्धा तशाच पद्धतीने दुसऱ्यांनासुद्धा करता येतात!

विश्वासरावांच्या डोक्यात लख्ख प्रकाश पडला. म्हणाले, आजपासून राग आणि चिडचिड याला कायमचा रामराम! खरंच डॉक्टर 'विश्वास सबसे बडी चीज है.'



मौनं सर्वार्थ साधनम्

[MISCOMMUNICATION]

लुकेमानने बोलायला नको होते. त्याने अन्य पुतळ्यांप्रमाणे गप्प राहायला हवे होते. लुकेमानने विनाकारण तोंड उघडले आणि तो फसला.

समाजाच्या या विश्व पसाऱ्यात विचारांचे आदान प्रदान फार मोठ्या प्रमाणात चाललेलं असतं. आपली धडपड हा सुसंवाद होण्यासाठीची असावी. विसंवाद टाळावा. कितीही ठरवलं तरी व्यक्तीचे अभिव्यक्ती स्वातंत्र्य केव्हा आणि कुठे उफाळून येईल सांगता येत नाही! सामाजिक कार्य करायचं म्हणजे आम्हाला आमचे 'शॉक ॲबसॉर्बर्स' उत्तम स्थितीत ठेवायला हवेत. एखादा सर्वांच्या हिताचा निर्णय घेणं किंवा प्रकल्पाला मंजुरी देण्यासाठी अध्यक्षाच्या मागे एकमुखाने उभं राहाणं आणि कृतीशील सहभाग नोंदवणं ही बाब तशी अवघड आहे. कारण अनुभव असा आहे की निर्णय घेण्याऐवजी त्यावरती इतके चर्चा चर्वण होते की त्या प्रकल्पाचा कागदावरतीच बोऱ्या वाजवण्यात आम्ही मंडळी धन्य मानतो. 'अरे बाबा! गप्प बसायचं काय घेशील? बोलून स्वत:ची घालवून घेऊ नकोस रे !' असे म्हणण्याची बऱ्याच वेळा पाळी येते. म्हणून मला नेहमी वाटतं की 'नेता' होण्यापेक्षा सुद्धा उत्तम 'अनुयायी' बनता आलं पाहिजे.

प्रत्येक उत्तम नेत्याच्या पाठीमागे उत्तम अनुयायी असावे लागतात. महात्मा गांधी हे त्याचं समर्पक उदाहरण आहे. अध्यक्षाला बोलू द्या. हे ३६५ दिवस त्याचे आहेत. त्याचे लक्षपूर्वक ऐका. त्याला काय म्हणायचं आहे ते पूर्णपणे ऐकून घेतल्याशिवाय प्रत्युत्तराची घाई करू नका. नाहीतर तुमचा लुकेमान होईल ! यावरून एक दंतकथा आठवली.

इटलीत लुकेमान नावाचा एक शिल्पकार होता. त्याने केलेले पुतळे जिवंत वाटायचे. लुकेमान जसा म्हातारा झाला तसे त्याला मृत्यूचे भय वाटू लागले. त्याला तर अनेक वर्षे जगायचे होते. लुकेमानने एक युक्ती लढवली. हुबेहुब आपल्यासारखेच दिसणारे पाच उभे पुतळे, पाच बसलेले आणि पाच झोपलेले पुतळे त्याने बनवले. लुकेमान उभे राहतांना त्या पाच पुतळ्यांच्या शेजारी उभा राहायचा. बसतांना बसलेल्या पुतळ्यांच्या शेजारी बसायचा आणि झोपतांना तो पाच झोपलेल्या पुतळ्यांच्या मध्ये जाऊन झोपायचा.

एक दिवस लुकेमान विश्रांती घेत बसलेला असतांना मृत्यू तेथे हजर झाला. सहा लुकेमान पाहून तो गोंधळला. काय करायचे? कोणाला घेऊन

गोंधळलेले सेक्रेटरी साहेब !



पेकिंगहून निषेधाची तार आलीय सर! ते म्हणताहेत की, पाकिस्तानला पाठवायचे निषेधपत्र आपण त्यांना पाठवलं आहे.

जायचे? मृत्यूच्या लक्षात आले, लुकेमान शिल्पकार आहे आणि हुषारीने त्याने पाच जिवंत पुतळे शेजारी बसवलेले आहेत. मृत्यू चाणाक्ष होता. तो लुकेमानला म्हणाला, 'लुकेमान तुला मानलेच पाहिजे. तू खरेच श्रेष्ठ शिल्पकार आहेस; पण तू एकमेव चूक केलीस!' लुकेमान म्हणाला, 'कोणती?' मृत्यू म्हणाला 'हीच!'

लुकेमानने बोलायला नको होते. त्याने अन्य पुतळ्यांप्रमाणे गप्प राहायला हवे होते. लुकेमानने विनाकारण तोंड उघडले आणि तो फसला. आपण विनाकारण बोलतो, गरज नसतांना तोंड उघडतो. सगळ्या नवऱ्यांनी बायकांचे, सासवांनी सुनेचे आणि सदस्यांनी अध्यक्षाचे लक्षपूर्वक ऐकण्याची कला आत्मसात केली तर कित्येक संघर्ष कमी होतील!

●

भूतपूर्व अध्यक्षांचा मोलाचा सल्ला !



येस सर, हे स्पष्टीकरण काहीसं गोंधळात टाकणारं दिसतंय पण आधिच्या चुकीच्या आणि दिशाभूल करणाऱ्या ऑर्डरपेक्षा ते चांगलं आहे.

बोले तैसा चाले... !

[LEADERSHIP]

'स्वत:च्या घोषणांवर चांगला राजकारणी कधीच विश्वास ठेवत नाही; परंतु जनता त्याच्या बोलण्यावर विश्वास दाखवायला लागली की मात्र ते धोक्यात येतात.'

'आम्ही सर्व यशस्वी होण्याची स्वप्न बघतो, पण ज्याला खरच जिंकायचं आहे तो उठून परिश्रमपूर्वक कामाला लागतो.' हे नेतृत्व करणाऱ्यांनी जाणून घ्यायला हवे. प्रसिद्ध अमेरिकन तत्त्वज्ञ व मानसशास्त्रज्ञ म्हणतो 'एक ध्येय साध्य करणं म्हणजे दुसऱ्या ध्येयाची सुरुवात करणं' तुम्हाला नेतृत्व करायचं असेल तर आपण कल्पक असायला हवं. 'येरे माझ्या मागल्या' करून प्रभावी नेतृत्व सिद्ध करता येत नाही. नेत्याच्या कल्पकतेने सहकाऱ्यांचा काम करण्याचा उत्साह द्विगुणित व्हायला हवा. त्यांच्यात स्फुल्लिंग जागृत व्हायला हवं. आपली वृत्तपत्र नेत्यांच्या छायाचित्रांनी गच्च भरलेली असतात; परंतु अकार्यक्षम नेतृत्त्वामुळे त्या पदांची चकाकी केव्हाच नष्ट झालेली असते. त्यांचे पद हा फक्त एक उपचार ठरतो! सर्वच स्तरावरचं नेतृत्व 'बोले तैसा चाले...' अशा स्वरूपाचं असलं तरच त्या नेत्याची किंमत राहते. दुसऱ्या महायुद्धाच्या कालखंडात फ्रान्सचे अध्यक्ष चार्लस् दे ग्योले म्हणतात, 'स्वत:च्या घोषणांवर चांगला राजकारणी

कधीच विश्वास ठेवत नाही; परंतु जनता त्याच्या बोलण्यावर विश्वास दाखवायला लागली की मात्र ते धोक्यात येतात.' अध्यक्षाला प्रशिक्षणादरम्यान याची पूर्ण जाणीव करून द्यायला हवी की 'बाबा रे ! समाजकार्यात अधिकाराचा गैरवापर करायचा नसतो, पार पाडायच्या असतात त्या फक्त 'जबाबदाऱ्या'. त्याला अधिकार आणि जबाबदारी यातली अंधुकशी सीमारेषा स्पष्ट करून दाखवायला हवी. नेत्याने कुठल्याही प्रकारच्या टीकेला सामोरं जायला हवं! किंबहुना त्याने स्वत:चं मूल्यांकन करून घेण्याचा मोठेपणा दाखवावा. प्रसिद्ध अमेरिकन समाजशास्त्रज्ञ विल रॉजर म्हणतो 'एखाद्याच्या उणिवा काढण्यासाठी शहाणपण लागत, पण त्या उणिवा मान्य करण्यासाठी मनाचा मोठेपणा लागतो.' नेतृत्वाची मस्ती अंगात भरली की सहकाऱ्यांपासून तो दूर जायला लागतो. म्हणतात ना की, नेत्याने नेहमी जिभेवरती साखर आणि डोक्यावर बर्फ ठेवून वर्षभर वावरावं. त्याने कुठल्याच सहकाऱ्यावर धावून जाऊ नये की त्याच्या पाठीत खंजीर खुपसू नये. सहकाऱ्यांना बोलण्याचं आणि अभिव्यक्तीचं संपूर्ण स्वातंत्र्य असावं. आपला सहकारी जर एखाद्या अडचणीत असेल तर 'मी तुला काही मदत करू शकतो का?' असं विचारत न बसता स्वत:च विचारपूर्वक योग्य त्या मदतीला सुरुवात करायला हवी. नेतृत्व हे एखाद्या अखंड वाहणाऱ्या चैतन्याच्या झऱ्यासारखं असावं म्हणजे तो सहकाऱ्यांच्या प्रती निष्ठा, समर्पणाची भावना प्रदर्शित करून त्यांच्या मनावर आपली प्रतिमा निर्माण करून अंतर्मनापर्यंत पोहोचू शकतो.

ज्या नेत्यांनी आपला ठसा उमटवला आहे त्यांनी 'मोठं होण्यासाठी स्वत:ला तयार करा' हा महान मंत्र जोपासला आहे. प्रशिक्षणादरम्यान अतिथी म्हणून उत्तम नेते जेव्हा बोलतात तेव्हा नीट कान देऊन ऐका. संस्थेची नियमावली आणि व्यवहारज्ञान याची त्यांच्या व्याख्यानातून उत्तम गुंफण आपल्याला ऐकायला मिळते. 'मूल्य' जोपासणाऱ्या व्यक्तीचा नेता म्हणून सगळेच त्याचा आदराने सन्मान करतात. उत्तम आणि यशस्वी नेत्याची तीन व्यवच्छेदक लक्षण आहेत. तो 'मला माहीत नाही', 'मला मदत हवी आहे', 'ते माझं खरच चुकलं' असं म्हणायला कधीच घाबरत नाही. आता प्रश्न फक्त असा आहे की, 'आपण तयार आहात का?'



कालाय तस्मै नम:

[TIME]

रोज सकाळी ८६४०० सेकंद इतका काळ तुमच्या नावे क्रेडिट केला जातो आणि जितका वेळ आपण दिवसभरात वाया घालवला आहे तो त्याच रात्री डेबिट केला जातो.

अजून योग्य वेळ यायची आहे ! प्रत्येकाची वेळ ठरलेली असते ! ही वेळ वाईट आहे ! अशी विधानं आपण नेहमीच करतो. आपण विश्वास ठेवा किंवा ठेवू नका पण पक्षपंधरवाडा, अमावस्या, शनी, ग्रहणकाल आणि ज्याचं त्याचं बरचं काही ! हे सगळं अशुभ म्हणून आपण गैरसमजूत करून घेतो. वेळेच्या व्यवस्थापनशास्त्रात याला शुद्ध 'वेळकाढूपणा' असं म्हणतात आणि मानसशास्त्रीय भाषेत याला 'आत्मविश्वास गमावल्याचं' लक्षण म्हणतात. ती योग्य वेळ आयुष्यात केव्हा येईल? म्हणून आपण वाट पाहात बसतो आणि आपल्याला जेव्हा असं वाटतं की चला आता योग्य वेळ आली आहे ! तेव्हा खूपच उशीर झालेला असतो. कोणीतरी दुसऱ्यानेच ती गोष्ट केव्हाच करून टाकलेली असते ! 'काळ' हा कोणासाठीच थांबत नसतो. आपण कोण आहोत आणि काय आहोत याच्याशी त्याला देणं घेणं नसतं. काळासारखा स्थितप्रज्ञ असा जगात दुसरा कोणी नाही. काळाने आपल्या दरवाजावर थाप मारण्यापेक्षा

आपणच त्याच्यावर सजग राहून झडप मारावी लागते, तेव्हा तो हाती लागतो. यालाच संधीचा योग्य वेळी वापर करून घेणं असं म्हणतात ! वेळ किंवा काळाची बँकिंग सिस्टिम काही औरच आहे. रोज सकाळी ८६४०० सेकंद इतका काळ तुमच्या नावे क्रेडिट केला जातो आणि जितका वेळ आपण दिवसभरात वाया घालवला आहे तो त्याच रात्री डेबिट केला जातो. इथे शिल्लक उद्यासाठी उपलब्ध होत नाही ! की ओव्हर ड्राफ्ट नाही ! तात्पर्य सामाजिक प्रश्नांना न्याय द्यायचा असेल तर नेत्याने योग्य वेळी योग्य ठिकाणी पोहोचायलाच हवेत. असं म्हणतात, 'Do not wait for eleventh hour, for the end may come at 10.45' महापूर, भूकंप साथीचे रोग कुठलीही नैसर्गिक आपत्ती असो सामाजिक संघटना त्या ठिकाणी प्रथम पोहोचायला हवी. म्हणतात ना! 'Bad times are good times for service.' मुलीच्या वाढदिवसानिमित्त स्कूटी घ्यायची म्हणून डीलरकडे गेलो. डीलरने नकार दिला. बाहेर ५० गाड्या उभ्या असून डीलर नाही का म्हणतो? ''साहेब त्या सगळ्या गाड्या विकल्या गेल्या आहेत. फक्त पक्षपंधरवाडा असल्यामुळे अजून सात दिवस अशाच पडून राहतील !'' मी म्हटले मग त्यातलीच एक मला आज दे. तुझा नवा स्टॉक २/३ दिवसात येणारच आहे. डीलर म्हणाला, ''म्हणजे ! तुम्ही पक्षपंधरवाड्यात नवी वस्तू खरेदी करणार?'' मी त्याच दिवशी नवी स्कूटी विकत घेऊन घरी आलो आणि वाढदिवस साजरा झाला !



अविवेकी प्रतिसाद हा भावनांचा उद्रेक असतो !

[RESPONSE]

'स्वत:ला हाताळताना तुम्ही डोक्याचा वापर करा; परंतु दुसऱ्यांना हाताळताना मात्र हृदयाचा वापर करा.' म्हणून अविवेकी प्रतिसाद ही 'रिॲक्शन' असते तर समजून उमजून दिलेला विवेकी प्रतिसाद हा 'रिस्पॉन्स' असतो.

एखादे संकट किंवा प्रश्न जेव्हा आपल्यापुढे उभा राहतो तेव्हा त्या संपूर्ण परिस्थितीचा विचार करून आपण प्रतिसाद देतो का? का आपल्या कुठल्यातरी छोट्याशा अनुभवावरून अविचारानेच पटकन प्रतिसाद देऊन मोकळे होतो? विचार करून ज्याचे त्याने ठरवावे! पण एवढं मात्र खरं आहे की आपल्या आयुष्यात जेव्हा एखादी घटना घडते किंवा त्यावेळी सभोवताली असलेली माणसं भेटतात तेव्हा त्या दोहोवरती आपलं नियंत्रण नसतं. त्यामुळे प्रतिसाद देण्याची आपल्याला खूप घाई झालेली असते आणि परिणाम काय होतील या वरचा आपला ताबा सुटतो. दिल्लीच्या सिनेमा थिएटरला आग लागली. बालकनी गच्च भरली होती. त्यात सैन्यातील एक मेजर होता. त्याला आपत्कालीन व्यवस्थापनाचे ज्ञान होते. पुढाकार घेऊन प्रथम त्याने कुठलाही गोंधळ न होऊ देता पहिल्या रांगेपासून शिस्तीत जवळजवळ ५० लोकांची सुटका केली. मागील

रांगांमधले लोक बिथरले, संतापले, अस्वस्थ झाले. त्यांनी मेजरचे न ऐकताच गोंधळ माजवला. दरवाजाशी रेटारेटी केली आणि गुदमरून जाऊन शेवटी आगीत त्या मेजरला सुद्धा प्राण गमवावे लागले.

पानीपतच्या तिसऱ्या युद्धात पेशव्यांनी विचारपूर्वक प्रतिसाद न दिल्यामुळेच पराभव पत्करावा लागला. अविवेकी प्रतिसाद हा भावनांचा उद्रेक असतो. त्यातून खूप ताण निर्माण होतो, कटुता निर्माण होते आणि परिस्थितीवर विजय प्राप्त करता करता तो केव्हा हातातून निसटून जातो हे समजतदेखील नाही. जे आर डी टाटा नेहमी म्हणायचे 'स्वत:ला हाताळताना तुम्ही डोक्याचा वापर करा; परंतु दुसऱ्यांना हाताळताना मात्र हृदयाचा वापर करा.' म्हणून अविवेकी

प्रांतपालांची भेट



अध्यक्षांचं मॅनेजमेंटचं शिक्षण कोठे झाले हे मला माहीत नाही; पण ते काम करवून घेतात हे महत्त्वाचं नाही का ?

प्रतिसाद ही 'रिॲक्शन' असते तर समजून उमजून दिलेला विवेकी प्रतिसाद हा 'रिस्पॉन्स' असतो. एखाद्या सामाजिक संस्थेत प्रत्येकजण सारख्याच प्रकारे स्वतंत्र आहे. पण तो एकमेकावरती अवलंबून सुद्धा आहे आणि विशेष म्हणजे एकमेकांवर उपकृतसुद्धा आहेत. जनतेच्या सामूहिक प्रश्नांना प्रतिसाद द्यायचा म्हणजे तो परिस्थितीची संपूर्ण जाणीव करून घेऊन, विचारपूर्वकच त्याला प्रतिसाद द्यायला हवा. आपली विश्वासार्हता हीच यावेळी सर्वात महत्त्वपूर्ण बाब ठरते. प्रतिसाद देताना घाई केली तर तुम्ही चांगले मित्र, चांगले सहकार्य करणाऱ्या संस्था गमावण्याची शक्यता असते. पैसे गमावणारा नक्कीच खूप गमावून बसतो, मित्र गमावणारा तर खूप खूप गमावून बसतो; पण विश्वास गमावणारा मात्र सर्वच गमावून बसतो. तेव्हा मित्रांनो भावनेच्या भरात अविवेकी प्रतिसाद न देता समजून उमजून सकारात्मक प्रतिसाद द्या. बघा फरक पडतो की नाही!



न्यूटोनियन लॉस ऑफ मोशन

[MOTION]

आपल्याच विश्वात क्षुल्लक दुराग्रहांनी जर आपण वेढले गेले असाल तर आपल्याला सशक्त संघटन करणं केवळ अशक्य आहे.

आमचे 'भाऊकाका' म्हणजे अमुक अमुक एका संस्थेचे आधारस्तंभच आहेत!, सर्वेसर्वा आहेत!, 'भाऊकाका' ही व्यक्ती नसून एक संस्थाच आहे!, आमच्या संस्थेत 'भाऊकाकां'शिवाय कुठलाच महत्त्वाचा निर्णय घेतला जात नाही! असं जर एखाद्या संस्थेबद्दल बोललं जात असेल तर अशा संस्थांमध्ये नवविचारांचे वारे वाहूच शकत नाही. अशा संस्थेत काम करणाऱ्या सर्वच सदस्यांचं ब्रेन प्रोग्रॅमिंग एककल्ली पद्धतीने केलं जातं. काम करण्याच्या पद्धतीत लवचिकता राहत नाही. संस्थेतील तीच ही दहा बारा मंडळी संपूर्ण संस्थेला वेठीस धरण्याचा सतत प्रयत्न करत असतात. त्यांच्या उपस्थितीला किंवा अनुपस्थितीला अवास्तव महत्त्व प्राप्त होतं. वेगळा विचार करणारी ज्येष्ठ मंडळी मोठ्या शिताफीने बोर्ड ऑफ डायरेक्टर्स मधून वगळली जातात. अशा संस्थेला मुळात नेतृत्व म्हणजे काय? हेच कळलेलं नसतं. आपल्याच विश्वात क्षुल्लक दुराग्रहांनी जर आपण वेढले गेले असाल तर आपल्याला सशक्त संघटन करणं केवळ अशक्य आहे. संस्थेतील प्रचंड क्षमतेची आणि कर्तृत्ववान

माणसं केवळ संधी न मिळाल्यामुळे किंवा संस्थेतील गढूळ वातावरणामुळे ती संस्थाच सोडून जातात. मग याला संस्थेचा 'विजय' म्हणायचं का? विजयाचं खरं लक्षण आहे सर्वांना एकत्रितपणे पुढे घेऊन जाण्यात. अहंगंड हा परिश्रमपूर्वक दूर करावा लागतो. बाहेर पडा, सदस्यांच्या भेटी घ्या, त्यांच्या सुखदु:खात सहभागी व्हा, नेहमी सदिच्छा बाळगा आणि यातून तुम्ही जे समाधान अनुभवाल तोच तुमचा खरा विजय असेल!

या ठिकाणी मला आयझॅक न्यूटनची प्रकर्षाने आठवण होते.

आयझॅक न्यूटनचा काळ म्हणजे १६४२ साल. या थोर शास्त्रज्ञाला कदाचित माहीत असावं की माणसा इतकं चंचल आणि पूर्वग्रहदूषित मन इतर कुठल्याच प्राण्याला लाभलेलं नाही. त्यामुळे त्याने 'मानवी मनाच्या गतीचे नियम' त्याच वेळी लिहून ठेवले असावे? भविष्यात हे नियम 'पदार्थांच्या गतीला' लागू पडले हा केवळ योगायोगच म्हणायचा! कुठलीही संस्था म्हटली म्हणजे एकेकाळी अध्यक्षपद गाजवून सोडलेल्या भूतपूर्व अध्यक्षांचे एक अस्वस्थ मंडळ कार्यरत असते. हे मनाच्या गतीचे नियम अशाच काही विशिष्ट अस्वस्थ 'पास्ट प्रेसिडेंटसला'च (PP) लागू पडतात जे स्वत:ला 'परमनंट प्रेसिडेंट' (PP) म्हणतात.

न्यूटनचा तिसरा नियम!



Laws (Loss) of Motion.

१ ला नियम :

A Board continues in its state of rest or of action along the Board/President's line of thinking unless compelled by an "External force" of "PP" to change that state.

एखाद्या संस्थेचे संचालक मंडळ किंवा अध्यक्ष हे त्यांच्याच एककल्ली विचारसरणीने वर्षानुवर्षे कारभार करत असतात. त्यांची विचारसरणी बाह्य दबावांमुळे किंवा संस्थेच्या भूतपूर्व अध्यक्षांनी सांगितल्याशिवाय बदलत नाही.

२ रा नियम :

The rate of slow-down of momentum of a club is directly proportional to the "interference force" by 'PP' and takes place in the direction along with the force acts.

संस्थेच्या भूतपूर्व अध्यक्षांनी कार्यपद्धतीत लुडबूड करून जो दबाव निर्माण केला जातो. त्या दबावाच्या प्रमाणात आणि त्या दबावाच्या दिशेने संस्थेच्या अधोगतीला वेग प्राप्त होतो.

३ रा नियम :

To every action by the Board/President, there could be an equal and opposite reaction from the `PP'.

संस्थेत विद्यमान संचालक मंडळाने किंवा अध्यक्षांनी घेतलेल्या प्रत्येक निर्णयाला तितक्याच तीव्रतेने संस्थेचे भूतपूर्व अध्यक्ष विरोध दर्शवत असतात.

वरील नियमांना खालील अटी लागू आहेत.

१. या नियमांवरती संशोधन चालू असून नियमांची विश्वासार्हता अद्याप सिद्ध होणे बाकी आहे.

२. 'PP' ही जमात सुदैवाने अल्पसंख्यांक असून ती तशीच राहो.



बोलते व्हा – बोलू द्या

[COMMUNICATION]

आपल्या व्यवसायात किंवा नोकरीत शेकडो कर्मचाऱ्यांशी संवाद साधणारा सदस्य ४०–५० बुद्धिवंतांच्या सभेत अबोल का होतो? विचार वैविध्यामुळे त्याचा सगळ्यांना फायदा होण्याऐवजी त्याची गैरसोय का होते?

सदस्यांच्या सुसंवादाशिवाय संस्था वाढेल कशी? आधुनिक युगाची फार मोठी शोकांतिका अशी की संवादाची इतकी साधनं बाजारात उपलब्ध असून सुद्धा चर्चात्मक संवाद नष्ट होत चालला आहे. आठवण करून देण्यासाठी किंवा निरोप देण्यासाठी उजव्या हाताचा अंगठा मोबाईलवर अखंड नृत्य करत असतो; पण हृदयाला जाऊन भिडण्याची क्षमता त्यात कदापिही नसते! संवाद खरोखरीच इतका मृत झाला आहे का? आपला क्लब, शाखा किंवा चॅप्टर म्हणजे आपल्याच कुटुंबाचं विस्तारित स्वरूप आहे. मग घरातली परिस्थिती जशी आपण शहाणपणाने हाताळतो तशी क्लब, राज्य किंवा राष्ट्र पातळीवरती तसं का दिसत नाही? संस्थेतील सदस्यांच्या संवादावरती व्यक्तिमत्वाच्या मर्यादांचा प्रभाव असल्याचं स्पष्ट जाणवतं, त्याच मुळे 'संवादाची' जागा

'संशयाने' घेतली जाते. आपल्या व्यवसायात किंवा नोकरीत शेकडो कर्मचाऱ्यांशी संवाद साधणारा सदस्य ४०-५० बुद्धिवंतांच्या सभेत अबोल का होतो? विचार वैविध्यामुळे त्याचा सगळ्यांना फायदा होण्याऐवजी त्याची गैरसोय का होते? उच्च स्थान ग्रहण करण्यासाठी स्पर्धा हाच खरा अडथळा असतो हे आपल्या व्यवसायात आपण समजू शकतो; पण समाजकार्य करत असताना कशाला हवी स्पर्धा? किंबहुना प्रतिस्पर्ध्याशी मुक्त संवाद साधायला हवा. समाजात सकारात्मक बदल घडवून आणण्यासाठी काय करायला हवे, काय नको या वरती मोकळेपणाने चर्चा करायला आडकाठी कशाची? स्वामी विवेकानंद म्हणतात, 'निश्चय करा की मी संवाद साधताना कोणत्याही व्यक्तीला किंवा बाह्य परिस्थितीला दोष देणार नाही. माझं काय चुकतं आहे याचा अंतरमुख होऊन विचार करेन!' प्रेमाने आणि समजूतदारपणे बोलण्यासाठी चारित्र्यसंपन्न असायला हवे. अमेरिकन मानसशास्त्रज्ञ विल्यम जेम्स म्हणतो, 'माणसाने आपली अंतस्थ मानसिकता बदलून आपल्या जीवनातील बाह्य परिस्थितीत आमूलाग्र बदल घडवून आणला आहे ही नव्या पिढीत घडून आलेली फार मोठी क्रांती आहे.'

Outdated झालंय आयुष्य
काहीच Download होत नाही
संवेदनांना Virus लागलाय
दु:ख Send करता येत नाही.

हँग झालेल्या PC सारखी
मनाची स्थिती झालीये वाईट
जाती-पाती जोडणारी
कुठेच नाही Web-site

Floppy Disc ड्राइव्हमध्ये
आता संस्कारांना जागा नाही
अन् फाटली मनं सांधणारा
Internet वर धागा नाही.

Computer च्या 'चीप'सारखा
माणूस मनाने 'खुजा' झालाय
अन् Mother नावाचा बोर्ड
त्याच्या आयुष्यातून वजा झालाय

जुने पावसाळे अटून गेलेयंत
Delete झालेल्या फाईलसारखे
अन् घर आता शांत असते
Range नसलेल्या मोबाईलसारखे

२१ व्या शतकातील
पिढी आहे भलतीच क्यूट
Contact list वाढत गेली
संवाद मात्र झाले Mute

Computer च्या गुलामगिरीत
झाली केवढी मोठी चूक
रक्ताच्या नात्यांनाही
आता लागते Facebook



अंतरमनाचे दरवाजे खुले करा!

[OPENNESS]

'सामाजिक संघटनेत काम करताना माणसं नेमकं नको तसंच का वागतात?' त्याचं कारण आहे, त्यांनी स्वत:भोवती उभ्या केलेल्या भिंती.

वर्षाचे ३६५ दिवस कसे हातातून निसटले हे अध्यक्षाला कळतदेखील नाही! आजकाल आंतरराष्ट्रीय संघटनांमध्ये पुढील वर्षीचे अध्यक्ष व त्याही पुढील वर्षाचे अध्यक्ष याच वर्षी निश्चित करायचे म्हणजे प्रत्येक क्लबला खूप कठीण जातं. कारणं सुद्धा तितकीच साहजिक आहेत? आणि याचसाठी **'क्लब लीडरशीप प्लॅन'** नावाची नवीन संकल्पना नीट समजून घेणं गरजेचं आहे. याकडे गांभीर्याने न बघितल्यामुळे भावी अध्यक्षाला इच्छा नसताना तयारी नसतानासुद्धा बळजबरीने घोड्यावरती बसवले जाते. विद्यमान अध्यक्ष आणि होऊ घातलेले दोन अध्यक्ष अशा तिघांनी एकत्र बसून प्रामाणिकपणे शाश्वत अशा सामाजिक प्रकल्पांची आखणी करणं हे या नियोजनाचं वैशिष्ट्य आहे. हे इतकं सहजतेने घेऊन चालणार नाही.

तीन बुद्धिवंतांना जर एकत्र येऊन त्यांची एखाद्या मुद्यावरती एकवाक्यता घडवून आणायची असेल तर काही महत्त्वपूर्ण नेतृत्वगुणांचा समुच्चय त्या व्यक्तिमत्त्वात असायला हवा – प्रामुख्याने आपण जर सामाजिक किंवा धार्मिक

संघटनेचे नेतृत्व करत असाल तर ! सर्वप्रथम आम्ही सर्वजण समाधानी असायला हवं. कुठलाही आभास निर्माण न करता सत्याची जाण ठेवायला हवी. समोरच्या व्यक्तीत चांगलं काय आहे. त्याचा शोध घ्यायला हवा. सतत आत्मपरीक्षण करायला हवं आणि सतत शाश्वत मूल्यांची कास धरायला हवी. अवघड नक्कीच आहे; पण अत्यावश्यकही आहे! अनुभव आणि अभ्यासाअंती असं लक्षात आलं आहे की, 'सामाजिक संघटनेत काम करताना माणसं नेमकं नको तसंच का वागतात?' त्याचं कारण आहे, त्यांनी स्वत:भोवती उभ्या केलेल्या भिंती. कदाचित तरुण वयात त्यांना अशा आभासी भिंतींची गरज असेलही! पण सामाजिक संघटनेत एक प्रतिष्ठित म्हणून प्रवेश घेतल्यावर याच भिंती त्याच्या व्यक्तिमत्त्वाच्या वाढीसाठी मोठा अडसर बनतात. बाहेर छानसा पाऊस पडत असताना खिडक्यांची दारं बंद करण्यासारखं आहे हे ! हवा बदलली की ती शुद्ध हवा आत येण्यासाठी खिडक्या उघडायला हव्या. गंमत अशी की बऱ्याच मंडळींना खिडक्या उघडाव्याशा वाटतातसुद्धा; पण त्याचे खटके (बोल्ट) घट्ट फसलेले असतात. मग ही मंडळी उद्विग्न होते आणि यातूनच सुसंस्कृत समाजात त्यांच्या विचित्र वागुणकीचं प्रदर्शन घडतं! असं घडू नये असं जर आपल्याला वाटत असेल तर मन मोकळं करा, मदतीचा हात मागण्यासाठी संकोच करू नका. उत्तम नेतृत्वासाठी याचीच तर गरज आहे. कार्ल जंग म्हणतो 'जो अंतरमनातून बाहेर डोकावतो तो स्वप्न बघतो, जो अंतरमनात डोकावतो तो जागा होतो.'

असं म्हणतात की, तुम्ही कोण आहात! तर तुमच्या अपेक्षा म्हणजेच तुम्ही आहात. तुमची अपेक्षा उत्तम अध्यक्ष होण्याची असेल तर त्यातून आपोआपच नेतृत्वाची चकाकी, आत्मविश्वास आणि सौंदर्य बाहेर उधळले जाते. 'उत्तम अध्यक्ष' वगैरे सारखी पारितोषिकं मिळवण्यासाठी स्पर्धेत कटूता निर्माण होते आणि त्याचे रूपांतर थेट वैयक्तिक संघर्षात होते. चांगली माणसं ही समाज परिवर्तनाचं काम करतात, इतरांना चांगलं करण्यासाठी उद्युक्त करतात, स्वत:च्याच गळ्यात कधीच माळा घालून मिरवत नाहीत!



बहिर्गोल नेतृत्व

[LEDERSHIP]

‘विद्यार्थ्यांनो तुम्ही आपली शक्ती जर अशा पद्धतीने एका बिंदूवर एकवटली (focus) तर या जगातील कुठलीही गोष्ट भस्मसात किंवा आत्मसात करू शकाल!’

नेता कसा असावा? नेतृत्व कसे असावे? या प्रश्नांची टोकदार उत्तरं देणं खरंच अवघड आहे. म्हणूनच नेतृत्व या विषयावरती व्याख्यानाद्वारा आणि लिखित स्वरूपात भरपूर चर्चा घडवून आणल्या जातात. खरं म्हणजे हा प्रश्न मानसिकतेशी जास्त निगडित आहे. भारतीय आधुनिक विज्ञान आणि तंत्रज्ञानाचे शिल्पकार डॉ. रघुनाथ माशेलकर यांनी भारतीय नेतृत्वाच्या संदर्भात भारतीयांचे मन आणि भारतीयांची मानसिकता यातील द्वंद्व हे भारतीयांपुढे फार मोठे आव्हान असल्याचे म्हटले आहे. भौतिकशास्त्राची प्रात्यक्षिकं शाळेत शिकवली जात होती. आजच्या प्रात्यक्षिकाचा विषय होता बहिर्गोल भिंगाची ‘फोकल लेंग्थ’ कशी काढायची. त्यांनी जमिनीवर एक कागदाचा तुकडा ठेवला. सूर्याकडे बहिर्गोल (Convex) भिंग धरून ते थोडे पुढे मागे केले आणि कागदावरती एक चकाकणारा पांढरा बिंदू उमटला. जणू सूर्याची सर्व शक्ती त्यात एकवटली होती. शिक्षक म्हणाले हे भिंग आणि हा बिंदू यातील अंतर म्हणजे या भिंगाची ‘फोकल लेंग्थ’ असं म्हणता म्हणता कागद जळायला

सुरुवात झाली. शिक्षक उद्गारले, ‘विद्यार्थ्यांनो तुम्ही आपली शक्ती जर अशा पद्धतीने एका बिंदूवर एकवटली (focus) तर या जगातील कुठलीही गोष्ट भस्मसात किंवा आत्मसात करू शकाल!’ जीवनाचं केव्हढं मोठं तत्त्वज्ञान ते शिक्षक सांगून गेले होते. आपल्या समाजजीवनासाठी आणि देशासाठी शक्ती उभी करण्याचं नावीन्यपूर्ण प्रारूपच आम्हाला दिलं होतं. एक बहिर्गोल भिंग करतं तरी काय? सूर्यापासून येणारी समांतर किरणं या बहिर्गोल भिंगातून गेली की ती एका विशिष्ट बिंदूवर एकत्र येतात. समांतर किरणं कधीच एकत्र येत नाहीत; पण हे भिंग मात्र त्यांना एकत्र आणतं! यालाच समाजशास्त्राच्या आणि व्यवस्थापनाच्या परिभाषेत ‘बहिर्गोल भिंग नेतृत्व’ 'Convex lens Leadership' असे म्हणतात. लोकांना एकत्र आणणारं हे नेतृत्व आहे. नेता हा आपल्या अनुयायांचा केंद्रबिंदू असावा. दुर्दैवाने भारतीय समाजात ‘बहिर्गोल भिंग नेतृत्वापेक्षा’ सुद्धा ‘अंतर्गोल भिंत नेतृत्वच’ (Concave lens Leadership) प्रकर्षाने जाणवतं. हे अंतर्गोल भिंग काय करतं? समांतर सूर्यकिरण या भिंगातून गेले की ते एकमेकापासून दूर जातात! समाज एकसंध बनवण्याऐवजी तो आपण जात आणि धर्माच्या नावाने दुभंगून टाकला आहे. जातनिहाय मतदान, शाळा, महाविद्यालये हे दुर्दैवाने भारताचं व्यवच्छेदक लक्षण बनलं आहे. आपण सगळ्यांनी अत्यंत प्रयत्नपूर्वक बहिर्गोल भिंग नेतृत्व प्रणाली स्वीकारायला हवी. प्रोफेसर सी.एन.आर. राव हे भारताचे महान शास्त्रज्ञ होते. डॉ. रघुनाथ माशेलकर यांना ‘रॉयल सोसायटीची फेलोशिप’ (FRS) हा सन्मान प्राप्त झाला तेव्हा त्यांनी प्रो. राव यांना मोठ्या आनंदाने ही बातमी दिली. प्रो. राव थंडपणे म्हणाले 'Not bad'. पुढे माशेलकर अमेरिकेच्या नॅशनल ॲकॅडमी ऑफ सायन्सचे फॉरिन असोसिएट म्हणून निवडले गेले. यावर सुद्धा प्रो. राव यांनी 'Not bad' म्हणून थंड प्रतिसाद दिला. शेवटी डॉ. माशेलकर प्रो. राव यांना म्हणाले, ‘तुम्ही माझ्या या यशामुळे समाधानी केव्हा होणार आहात?’ प्रो. राव उत्तरले, ‘उत्तमोत्तमाकडे जाणाऱ्या या शिडीला अंत नसतो. या शिडीवर तू असाच उत्तरोत्तर चढत रहावास हीच माझी इच्छा आहे. तुझ्या आयुष्यातील सर्वोत्तम क्षण अद्याप यायचा आहे!’



योजकस्तत्रदुर्लभः

[VISION]

सतराव्या शतकात ऑक्सफर्ड येथील 'न्यू कॉलेज'च्या संस्थापकांना २१ व्या शतकातील कॉलेजच्या छताची गरज कळली होती; पण २१ व्या शतकातील भारतीय लोक मात्र सतराव्या शतकातल्या रूढी, प्रार्थनास्थळं, विचारपद्धती यातच गुंतून पडले आहेत!''

समाजात शाश्वत असे परिवर्तन घडवून आणायचे असेल तर सामाजिक संघटना, संबंधित अधिकारीवर्ग लोकप्रतिनिधी यांना दूरदृष्टी हवी. दूरदृष्टी असलेली माणसंच भविष्यकाळासाठी उत्तम नियोजन करू शकतात. आपलं भविष्य आपणच घडवू शकतो, यावरती आपला विश्वास असेल तरच जास्तीत जास्त दूर बघण्याची सवय आपल्याला लागते. काळाचा प्रवास हा प्रथम भूतकाळ, मग वर्तमानकाळ आणि नंतर भविष्यकाळ येतो असे आपण समजतो. म्हणजे आपला वर्तमानकाळ ठरवण्याची सूत्रं आपण भूतकाळावर सोपवली तर भविष्यावर आपलं नियंत्रण राहत नाही. म्हणून काळाचा प्रवास हा खऱ्या अर्थाने प्रथम भविष्यकाळ असतो. तोच कालांतराने वर्तमान होतो व वर्तमानकाळ हाच नंतर भूतकाळ होतो. रोटरीच्या एका अधिवेशनात आंतरराष्ट्रीय कीर्तीचे विचारवंत संदीप वासलेकर बोलत होते. ते म्हणाले,

''ऑक्सफर्ड विद्यापीठात सुमारे ३० महाविद्यालयं आहेत, पैकी एकाचं नाव न्यू कॉलेज. हे कॉलेज ३५० वर्ष जुनं आहे. कॉलेजचं छत ४० फूट लांब व २ फूट जाड अशा ओक वृक्षाच्या खांबांनी बनवलेलं आहे. या छतातील काही खांब बदलण्याची गरज सुमारे दहा वर्षांपूर्वी होती; पण असा ओक वृक्ष जगात कुठेच मिळेना. तेव्हा कॉलेजचा बागवान उच्च अधिकाऱ्यांना भेटून म्हणाला, 'आपल्या कॉलेजच्या संस्थापकांनी ३५० वर्षांपूर्वी ओक वृक्षाची लागवड केली होती.' पुढे कधीतरी त्यांची आपल्याला गरज भासेल, हे त्यांना तेव्हाच समजलं होतं. सतराव्या शतकात ऑक्सफर्ड येथील 'न्यू कॉलेज'च्या संस्थापकांना २१ व्या शतकातील कॉलेजच्या छताची गरज कळली होती; पण २१ व्या शतकातील भारतीय लोक मात्र सतराव्या शतकातल्या रूढी, प्रार्थनास्थळं, विचारपद्धती यातच गुंतून पडले आहेत!''

जगभर खास 'दूरदृष्टी तंत्र' युवकांना देण्यासाठी शैक्षणिक संस्था कार्यरत आहेत. अमेरिकेत अध्यक्षीय निवडणुकीच्या वर्षी 'नॅशनल इंटेलिजन्स कौन्सील' तर्फे आगामी दशकात जग कसं असेल याचा अभ्यास केला जातो आणि तो अहवाल नवनिर्वाचित राष्ट्रपतींपुढे मांडला जातो. सिंगापूरला पावसाचे प्रमाण अत्यल्प आहे. ६०% पाण्याची पूर्तता मलेशियाकडून केली जाते. २०६२ साली सिंगापूर आणि मलेशिया यांच्यातील पाण्याचा करार संपतो आहे. यावरती उपाय म्हणून सिंगापूरच्या 'दूरदृष्टी – अभ्यासगटा'कडून देशाला जलस्वातंत्र्य मिळण्याची योजना आखण्यात आली. त्यानुसार पाण्याचे अनेक नवीन स्रोत निर्माण करण्यात आले आणि २०१२ मध्ये म्हणजे ५० वर्षे आधीच सिंगापूरने पाण्याचे स्वावलंबन जाहीर केले.

भारतावरती जेव्हा ब्रिटिशांचं राज्य होतं तेव्हा आपल्या पूर्वजांनी 'स्वतंत्र भारताचं' स्वप्न पाहिलं होतं. स्वातंत्र्यानंतर एक आधुनिक देश पाहण्याची इच्छा आपल्या नेत्यांनी दाखवली; परंतु मागील ४०–४५ वर्षात आमच्या नेत्यांनी दूरचा विचार करण्याचंच सोडून दिलं आहे! अजून ३५ वर्षांनी म्हणजे २०४७ साली भारताला स्वातंत्र्य मिळून १०० वर्षे पूर्ण होतील. त्यावेळी आमची लोकसंख्या सुमारे १५० कोटी असेल. त्या वेळी आपल्याला आपला देश कसा अभिप्रेत आहे? तेव्हा किती लोकांचं जीवन सुखी असेल? किती लोक दारिद्र्य, अज्ञान व रोगराईत पिचलेले असतील? तेव्हाचं आपलं

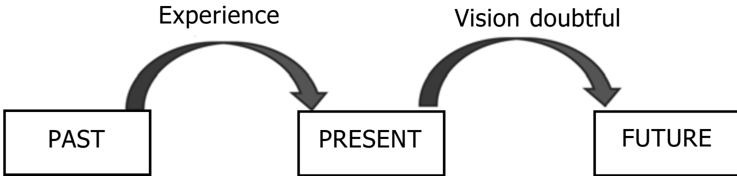
राजकारण भ्रष्टाचार, गुंडगिरी, घराणेशाहीवर आधारित असेल की शाश्वत मूल्य, गुणवत्ता, कर्तबगारी यावर आधारित असेल? भरपूर पाणी, शुद्ध हवा, अन्नधान्य उपलब्ध असेल का? विज्ञान व तंत्रज्ञानात भारताचा सहभाग कसा असेल?

आपण मागे जात राहिलो तरी जग आपल्यासाठी थांबणार नाही. घोटाळे आणि भ्रष्टाचाराने बरबटलेले निर्लज्ज लोकप्रतिनिधी मांजरीसारखे डोळे मिटून चोरून दूध पिण्यातच दंग राहिले तर युवा पिढी त्यांना कधीच माफ करणार नाही!

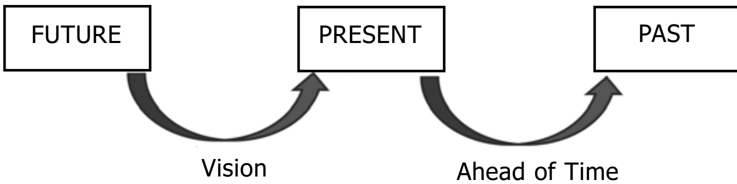
CONCEPT OF VISION

भूतकाळातील अनुभवांच्या भरवशावरती जर आपण भविष्यातील योजनांची आखणी करणार असाल तर भविष्यात यशाची खात्री बाळगता येत नाही; परंतु भविष्याचा वेध घेऊन जर वर्तमानातील योजनांची आखणी केली तर उज्ज्वल भविष्याची खात्री बाळगता येते.

POOR VISION PLAN



FUTURE VISION PLAN



●

प्रशिक्षण



जे प्रशिक्षण माणसाच्या मनोवृत्तीत बदल घडवून आणू शकत नाही ते जमिनीवरती आपटल्यावर उघडणाऱ्या हवाईछत्री इतके परिणामकारक आहे असे समजावे.

वक्ता दशसहस्त्रेषू

[TRAINING]

प्रशिक्षकाचं व्याख्यान श्रोत्यांचं हृदय हेलावून टाकणारं असलं पाहिजे ज्यामुळे त्यांच्या कृतीत बदल घडायला हवा. त्यांचं हृदय परिवर्तन मनापासून व्हायला हवं

श्रीमद्‌भगवद्गीतेवरती भाष्य कोणी करावं? तर जीवनात गीतेचं आचरण करणाऱ्याने. जुन्या काळी भारतीय संस्कृतीत ज्ञान देणाऱ्या गुरूची परंपरा तपासून बघितली जायची. गुरू जेव्हा एखादा तात्विक मुद्दा पटवून देण्यासाठी व्यावहारिक उदाहरणं द्यायला लागतो तेव्हाच गाडी मूळ पदावरून घसरण्याची शक्यता असते. काही लोकांचं व्याख्यान श्लोक, उतारे, वचनं, सुभाषितं, कथा यांनी इतकं गच्च भरलेलं असतं की श्रोत्यांना त्यातून कुठलाच नेमका संदेश घेता येत नाही. प्रशिक्षकाचं व्याख्यान श्रोत्यांचं हृदय हेलावून टाकणारं असलं पाहिजे ज्यामुळे त्यांच्या कृतीत बदल घडायला हवा. त्यांचं हृदय परिवर्तन मनापासून व्हायला हवं आणि गुरू, शिक्षक किंवा प्रशिक्षकाच्या आवाजात या मतपरिवर्तनाची जादू असायला हवी. श्रोत्यांची संख्या, प्रशिक्षण कार्यक्रमांचा अतिरेक, वक्त्यांची गुणवत्ता, विषयांतर, वेळेच्या व्यवस्थापनाचा अभाव, गंभीर विषयानंतर एकदम

मौज-मजा-मस्तीचा कार्यक्रम असे अनेक घटक प्रशिक्षणाच्या परिणामकारकतेला कारणीभूत असतात. नेतृत्व, प्रेरणा, सचोटी, संवाद कौशल्य अशा विषयांसाठी कटाक्षाने व्यावसायिक प्रशिक्षकाला पाचारण करावे. प्रशिक्षक म्हणून आपल्याच संघटनेतील तेच ते चेहरे आणि तीच ती उदाहरणे ऐकून श्रोत्यांवर हवा तो परिणाम साधता येत नाही. 'चिकाटी' या विषयावरती एक प्रशिक्षक व्याख्यान देत होता. मन लावून एखाद्या विषयाचा ध्यास कसा घ्यायला हवा हे तो पटवून देत होता आणि हळूच गाडी घसरली. 'कुठलीही गोष्ट मागून सहजासहजी मिळत नसते. मी ती मिळविण्यासाठी अत्यंत चिकाटीने संघर्ष केला. कोर्ट कचेऱ्या केल्या. शत्रूला चांगला धडा शिकवला आणि म्हणून संस्थेत या पदापर्यंत पोहोचू शकलो. म्हणून चिकाटी बाळगा...' प्रशिक्षणानंतर सगळ्यांनीच अत्यंत चिकाटीने आपल्या संस्थेचे लवकरच बारा वाजवले! असं म्हणतात माणूस जर सातत्याने १२ वर्षपर्यंत सत्याचं पालन करत गेला तर तो जे जे बोलेल आणि करेल ते सत्यच असेल. असा ध्येयवादी सदस्य संघर्षाची भूमिका कधीच घेऊ शकणार नाही. संस्थेत शेवटी काय शिकायचं असतं तर 'लोक, घटना व परिस्थितीतील सत्याचा पाठपुरावा करणं.'

माझे मित्र मानव संसाधन विकास सल्लागार डॉ. सतीश कौशिक नेहमी म्हणायचे 'Social work is a serious business' एखादं सामाजिक कार्य इतक्या व्यावसायिकतेच्या पातळीवरती कसं राबवायचं? हा मला नेहमीच प्रश्न पडत असे; पण नंतर खरंच लक्षात आलं की, समाजकार्य हा एक अभ्यासाचा विषय आहे. ज्याला आपण 'ह्यूमन प्रोग्रॅमिंग' असं म्हणू शकू. त्या विषयीची ज्ञानसाधना ही तुमच्या सभोवताली संवेदनशील आणि स्फूर्तिदायक असं वातावरण नक्कीच तयार करू शकते. हेच तर समाजसेवेच्या यशाचं गमक आहे. समाजकार्याकडे बघण्याचे विविध दृष्टिकोन दिसतात. अगदी व्यक्ती तेवढ्या प्रकृती म्हटलं तरी चालेल. बरेच कार्यकर्ते स्वत:ला जास्ती लावून न

घेता कधीतरी सभेला येतात. काहीतरी सुचवतात आणि एखादं काम कसं तरी पार पाडतात. असं हे सगळं विचार न करता, अभ्यास न करता ते करत असतात. दुसऱ्या प्रकारचे कार्यकर्ते फक्त लेखी स्वरूपात सूचना करत असतात आणि लोकांना नाही नाही ते विषय पुरवून वाद घालायला उद्युक्त करतात. हे फक्त पुड्या सोडण्यात पटाईत असतात. फार थोडे कार्यकर्ते अभ्यासपूर्वक आणि समजून उमजून वक्तव्य करतात आणि म्हणून संघटनात्मक कार्यात सातत्याने प्रशिक्षणाची गरज आहे. प्रॅक्टिकली बोलायचं झालं तर प्रत्येक व्यक्तीत बुद्धिवंतांचं नेतृत्व करण्याची क्षमता आपापल्या परीने वेगवेगळी असते. कोणी अधिकार शाहीने तर कोणी लोकशाही पद्धतीने. कोणी अहंगंड बाळगून तर कोणी सहविचाराने, कोणी हास्य विनादाने तर कोणी दडपण घेऊन, कोणी सहजतेने तर कोणी त्रस्त होऊन अध्यक्षपद भूषविताना मी अनुभवलेले आहे. मुळात काय? तर मनुष्य प्रकृती तीन प्रकारच्या! कोणी 'मस्त', कोणी 'सुस्त' तर कोणी 'चुस्त'! क्लब चालवायचा म्हणजे नेतृत्वाची (Leadership) जशी गरज असते तशी पडद्याआड काम करणाऱ्यांची (Followers) सुद्धा तितकीच गरज असते. अशा विविध स्वभावधर्माच्या व्यक्तींना समाजसेवेच्या सूत्रात बांधण्यासाठी प्रत्येकाला प्रशिक्षणाची नितांत गरज असते. खर म्हणजे हे सगळं 'एक हत्ती आणि सहा आंधळे' या गोष्टीसारखं आहे. जो तो आपापल्या पद्धतीने समाजसेवेचा अर्थ लावतो. आजकाल असाही विचार पुढे येतो आहे की ही प्रशिक्षणं एखाद्या समुद्राकाठी, उंच थंड हवेच्या ठिकाणी किंवा परदेशात घेतली तर त्याचा विशेष उपयोग होईल? हे सगळं आम्ही कॉर्पोरेट पद्धतीतून स्वीकारलं हे ठीक आहे; पण परिणामाचं काय? हे सगळं करून सुद्धा संस्था का दुभंगताहेत? नेतृत्वात राजकीय हस्तक्षेप का वाढतो आहे? जनसामान्यांच्या जीवनाचा स्तर का उंचावत नाही? समाजात जीवन मूल्यांचा ऱ्हास का वाढतो आहे? समाजसेवकांच्या ऐवजी समाजकंटक का उदयाला येताहेत? आम्ही चांगल्या गोष्टींकडून स्फूर्ती का घेत नाही? सामाजिक संघटनांमध्ये उत्स्फूर्तपणे काम करणाऱ्यांपेक्षा उत्स्फूर्तपणे भांडणाऱ्यांची संख्या का वाढत चालली आहे?

जेव्हा आपल्या भोवती स्फूर्तिदायक असं काही नसतं तेव्हा सगळ्याच घटनांकडे आपण नकारात्मकतेने बघायला लागतो. मनामध्ये प्रेमभावना, ममता, करुणा असेल तरच स्फूर्तिदायक वाटेल. प्रशिक्षणाच्या वेळी दिलेली मॅन्युअल्स उघडूनदेखील न बघणारे बहादूर अधिकारी संस्थारूपी वृक्षाच्या प्रत्येक फांदीवरती बसलेले असतात ते इतर सदस्यांचं स्फूर्तिस्थान कसं बनू शकतील?

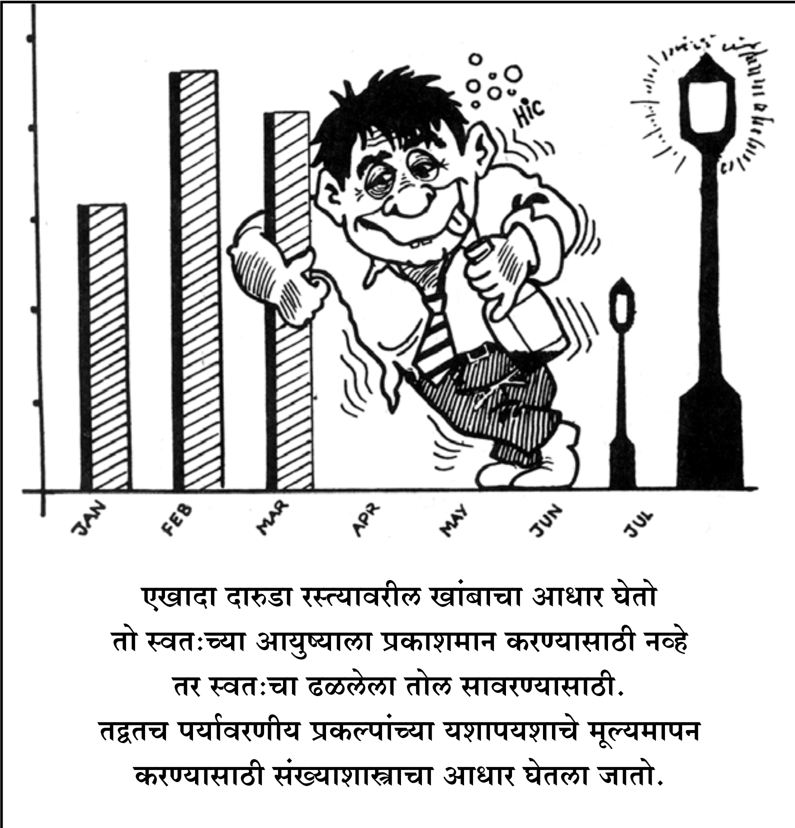
●



प्रमुख पाहुण्यांचे आगमन!

अरे देवा ! मी तयारी केलेला विषय तर
'व्यक्ती आणि सामाजिक जबाबदारी' होता.

पर्यावरण



एखादा दारुडा रस्त्यावरील खांबाचा आधार घेतो
तो स्वतःच्या आयुष्याला प्रकाशमान करण्यासाठी नव्हे
तर स्वतःचा ढळलेला तोल सावरण्यासाठी.
तद्वतच पर्यावरणीय प्रकल्पांच्या यशापयशाचे मूल्यमापन
करण्यासाठी संख्याशास्त्राचा आधार घेतला जातो.

हरित अर्थव्यवस्था

[REVOLUTION]

१९७२ साली भारतात पहिली हरितक्रांती झाली. ती धान्योत्पादनात झालेली क्रांती होती. २०१२ साली झालेल्या औद्योगिक हरितक्रांतीचे स्वरूप मात्र वैश्विक आहे. यात पर्यावरणाचा ऱ्हास आणि जागतिक अर्थव्यवस्था यांच्यातील परस्पर संबंधांचा साकल्याने विचार केला गेला आहे.

पर्यावरणाच्या संदर्भात 'हरित अर्थव्यवस्था' हा विषय सध्या प्रकर्षाने जागतिक पातळीवरती पुढे येत आहे. १९७२ साली भारतात पहिली हरितक्रांती झाली. ती धान्योत्पादनात झालेली क्रांती होती. २०१२ साली झालेल्या औद्योगिक हरितक्रांतीचे स्वरूप मात्र वैश्विक आहे. यात पर्यावरणाचा ऱ्हास आणि जागतिक अर्थव्यवस्था यांच्यातील परस्पर संबंधांचा साकल्याने विचार केला गेला आहे. सामाजिक, शैक्षणिक, आर्थिक, औद्योगिक अशा सर्वच संघटनांनी आता 'हरित अर्थव्यवस्थेकडे' गांभीर्याने बघायला हवे.

हरित अर्थव्यवस्थेत आपण सहभागी आहात का? या प्रश्नाचे उत्तर शोधण्यासाठी प्रथम ग्रीन इकॉनॉमी म्हणजे काय? हे समजून घेऊ या. 'Green' हा शब्द २१ व्या शतकात परवलीचा शब्द बनला आहे. Green म्हटलं म्हणजे

पर्यावरणाचे संरक्षण करणारा, निसर्गातील परिसंस्था जपणारा, पर्यावरणातील जैविक व अजैविक घटकांचा समतोल राखणारा असे चित्र डोळ्यापुढे उभे राहते. थोडक्यात असे की 'ग्रीन इकॉनॉमी म्हणजे शाश्वत विकास साधता येईल असे आर्थिक विकासाचे प्रारूप'. पर्यावरणाचा ऱ्हास होऊ न देता मानवी जीवनाचा स्तर कसा उंचावता येईल याचे अर्थशास्त्र विकसित करण्याची ही संकल्पना आहे. याचा प्रमुख उद्देश असा की सामाजिक समता निर्माण करून चांगले, सुसह्य जीवन या पृथ्वीतलावर निर्माण करणे. यात आपण प्रत्येक व्यक्तीने सहभागी कसं व्हायचं? हा प्रश्न महत्त्वाचा ठरतो.

मानवी जीवनाचा स्तर उंचावणं म्हणजे जगातील प्रत्येक व्यक्तीच्या गरजांशी त्याचा सरळ संबंध येतो. भौतिक गरजा वाढल्या, भोगवाद आणि चंगळवाद वाढला म्हणजे पर्यावरणातील नैसर्गिक स्रोतांवर जास्तीचा ताण पडतो आणि त्याच्या असंतुलनाचे भयंकर परिणाम संपूर्ण जीवसृष्टीला भोगावे लागतात. अशा रीतीने प्रत्येक व्यक्ती या हरित अर्थव्यवस्थेशी जोडली गेलेली आहे. त्यामुळे मी या पर्यावरणीय ऱ्हासाला कारणीभूत नाही असं कुठलीच व्यक्ती किंवा राष्ट्र म्हणू शकत नाही.

आतापर्यंत या विषयावरती जनजागृती निर्माण करण्यासाठी वैश्विक पातळीवरती बरेच प्रयत्न केले जाताहेत. १९८७ साली कॅनडात 'मॉन्ट्रियल प्रोटोकॉल' तयार झाला. १९९२ साली ब्राझीलमध्ये 'रिओ-डि-जॅनिरो' येथे 'वसुंधरा परिषद' (Earth summit) संपन्न झाली. १९९७ साली जपानमध्ये 'क्योटो प्रोटोकॉल' अस्तित्वात आला. २००९ साली डेन्मार्क येथे 'कोपनहेगन' मधे हवामान परिषद (Climate Conference) झाली आणि जून २०१२ मधे 'रिओ' येथेच 'वातावरणातील बदल' या विषयावर 'रिओ+२०' ही परिषद संपन्न झाली. यात 'कार्बन ट्रेडिंग', 'वैश्विक उष्मा' आणि अशा कितीतरी संवेदनशील पर्यावरणीय विषयांवर चर्चा झाल्या, करार झाले!

पर्यावरणाच्या असंतुलनामुळे अनेक विपरीत परिणामांना आम्ही सामोरे जात आहोत.

मानवी जीवनाचे आधारभूत घटक आहेत पाणी, शेती, आरोग्य, शिक्षण, ऊर्जा, सामाजिक समता, लिंग समानता आणि परस्परावलंबित्व. यांना धक्का

लागला की पर्यावरणातील असमतोल प्रकर्षाने जाणवायला लागतो. ग्रीन हाऊस वायूंमुळे होणारे ग्लोबल वॉर्मिंग, ओझोनच्या थराचा ऱ्हास, अल्ट्राव्हायोलेट किरणांच्या अतिरेकामुळे जीवसृष्टीवर होणारे विपरीत परिणाम, नष्ट होत जाणारे पारंपरिक ऊर्जास्रोत, जैवविविधतेचा झपाट्याने होत चाललेला ऱ्हास. या गोष्टींचा गांभीर्याने विचार करावा लागेल.

स्वच्छ तंत्रज्ञानासाठी प्रयत्न हवेत.

पर्यावरणाला आणि पर्यायाने जीवसृष्टीला नेमका कशामुळे धोका आहे याची कारणं समजून घेऊन प्रामुख्याने 'स्वच्छ तंत्रज्ञानाचा' विकास सर्वच क्षेत्रात करावा लागेल. प्रत्येक उद्योगाची उभारणी करताना पर्यावरण संतुलनाचा मुद्दा डोळ्यासमोर ठेवून त्याला प्रयत्नपूर्वक ग्रीन इकॉनॉमीत सहभागी करून घ्यावे लागेल. पर्यावरणाचे ऑडिट, पाण्याचे बजेटिंग हे अनिवार्य आहे. ग्रीन इकॉनॉमीद्वारा भरपूर बचत करणाऱ्या काही उद्योगांची उदाहरणे पाहू या!

उद्योगाचे नाव	ग्रीन इकॉनॉमी पॉलिसी	वर्ष	बचत मिलियन $
1) 3 M Corporation	3 P (**P**olution, **P**revesition, **P**ays)	1975	408
2) Du - Pont.	Re-source	1985	75
3) Chevron	SMART (**S**ave **M**oney **A**nd **R**educe **T**oxics)	1987	4
4) Procter	3 R (**R**educe - **R**ecycle - **R**ecover)	1987	128

मुळात पृथ्वीभोवतालचे 'वातावरणाचे थर' ही पृथ्वीला मिळालेली फार मोठी देणगी आहे. वातावरणात आणि पर्यावरणात घडत असलेले धोकादायक बदल ही देखील माणसाच्या कर्तृत्वाचीच देणगी आहे. याचा सामना करण्यासाठी आम्हाला जीवनशैली बदलावी लागेल. वस्त्रोद्योग, कागदनिर्मिती,

इलेक्ट्रॉनिक उपकरण निर्मिती, शेती, प्लास्टिक, रसायन उद्योग, खाद्य उद्योग, अशा सर्वच उद्योगांना 'पर्यावरण मित्र तंत्रज्ञान' अंगीकारावे लागेल. यालाच 'Adoptimism' (अंगीकारणे) असे म्हणतात.

ही नवीन औद्योगिक क्रांती कशी असेल?

कोळसा, लाकूड आणि नैसर्गिक वायूचा वापर बंद करून अणू, सूर्य, वारा, समुद्रलाटा, बायोगॅस असे ऊर्जेचे स्रोत वापरात आणावे लागतील. स्वच्छ व अखंड ऊर्जा, शाश्वत विकास आणि दारिद्र्य निर्मूलन ही या अर्थव्यवस्थेची फलिते असतील. अभयारण्यांची निर्मिती व देखभाल हा फार मोठा पर्यटन उद्योग म्हणून विकसित करावा लागेल. जैवविविधतेचा विकास आणि नामशेष होण्याच्या मार्गावर असलेल्या जीवांना संरक्षण हे याचे फलित असेल. शेती व्यवसायात रासायनिक खतांचा वापर आणि रासायनिक कीटकनाशकांचा वापर कटाक्षाने टाळून गांडूळखत निर्मिती, जैवकीटकनाशके यांची औद्योगिक पातळीवर निर्मिती करावी लागेल म्हणजे सेंद्रिय शेतीद्वारा आमच्या जमिनी टिकतील! एखादा मोठा रासायनिक कारखाना चक्क २५ फूट x २५ फुटाच्या खोलीत उभा करून शून्य प्रदूषण तंत्रज्ञान पुण्याच्या राष्ट्रीय रसायन प्रयोगशाळेत (NCL) विकसित होत आहे. या 'मिनिएचरायझेशन' तंत्रामुळे कल्पनातीत अशी औद्योगिक क्रांती होऊ घातली आहे. खेडेगावातील महिलांचे आरोग्य पारंपरिक चुलींमुळे धोक्यात असते. निर्धुर चूल व बायोगॅस तंत्रज्ञानामुळे महिलांच्या आरोग्याचा प्रश्न सुटणार आहे. शुद्ध पिण्याचे पाणी, हगणदारी व सांडपाण्यावर प्रक्रिया करण्याचे तंत्रज्ञान विकसनशील राष्ट्रांनी प्रामाणिकपणे अंगीकारल्याशिवाय सार्वजनिक आरोग्याचा प्रश्न सुटणार नाही. मानवाच्या विविध अंगांना स्पर्श करून जाणारी ही औद्योगिक क्रांती असेल. हाच ग्रीन इकॉनॉमीचा पाया आहे.

अर्थव्यवस्थेची परिमाणे

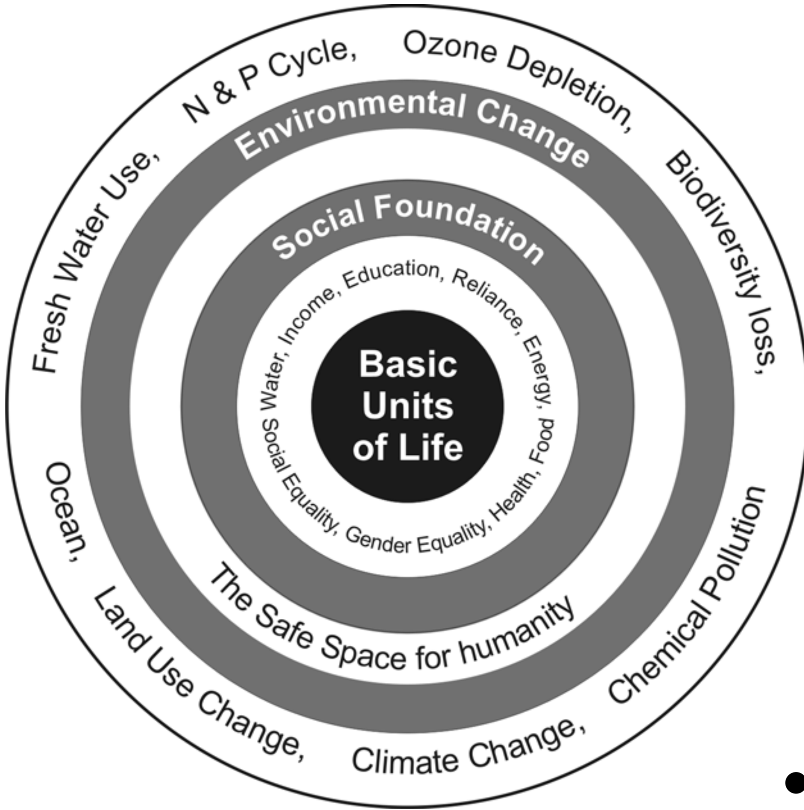
एखाद्या राष्ट्राची अर्थव्यवस्था Human Development Index (HDI) किंवा Gross Domastic Product (GDP) या परिमाणात मोजली जाते. भूतान या राष्ट्राने मात्र Gross National Happyness (GNH) हे क्रांतिकारी

असे नवे परिमाण ठरवले असून त्यात शिक्षण, आरोग्य, निवारा, सुरक्षा आणि पैशाचे मूल्यवर्धन या घटकांचा साकल्याने विचार केला आहे. याचा जागतिक पातळीवर विचार होत आहे.

भारतानेसुद्धा ग्रीन इकॉनॉमीचा अंगीकार करून ग्रीन जॉब्ज, ग्रीन बिझिनेस, ग्रीन शिक्षण, लो कार्बन इकॉनॉमी, कार्बन फूटप्रिंट या संकल्पना स्वीकारलेल्या आहेत. ही एक नव्या औद्योगिक हरित क्रांतीची पहाट आहे.

हरित अर्थव्यवस्थेचे प्रारूप

Green Economy



क्रियेविण वाचाळता व्यर्थ आहे!

[WALK TO TALK]

भविष्यात पृथ्वीच्या उदरातील पाण्याचे साठे हीच धरणे असतील! बांधकामाचा खर्च नाही की बाष्पीभवनाचा धोका नाही!

सालाबादाप्रमाणे मार्च महिन्यात उन्हं तापू लागली आहेत. व्यापक अर्थाने प्रदूषित पाणी आणि पिण्याच्या पाण्याच्या दुर्भिक्षामुळे संपूर्ण भारतीय समाजच जर्जर झाला आहे. पाण्याचे टँकर्स, पाण्यासाठी वणवण फिरणारा महिला वर्ग, नळावर पाण्यासाठी भांडणं हे जर थांबवायचं असेल तर आम्हा रोटेरियन्सना 'क्रियेविण वाचाळता व्यर्थ आहे' अशी भूमिका घ्यावी लागेल. काय आहे आमच्या भूजलसाठ्यांची स्थिती? महाराष्ट्राची भूगर्भीय रचना, भूजल संवर्धनासाठी अनुकूल नाही! जेवढे थोडेफार पाणी खडकांच्या भेगांमधून जमिनीत मुरते तेवढेच भूजल वापरण्यासाठी मिळते. पूर्वीच्या काळी वैगई नदीकाठचं दक्षिणेतलं मिनाक्षी मंदिर, अहमदाबाद शहरातील अदालत बाव आणि पाटणची सात मजली राणीची बाव, त्र्यंबकेश्वर, रांजणगाव, कुंथलगिरी, डोंगरी किल्ले, भुईकोट किल्ले आणि सागरी किल्ले येथे भूजल पुनर्भरणाच्या साधनांद्वारेच पाण्याचा अविरत पुरवठा करण्यात आला होता. भूजलाचा उपसा मर्यादित आणि पुनर्भरण प्रभावी यामुळे तुटीच्या वर्षातपण पिण्याच्या पाण्याचा प्रश्न निर्माण झाला नाही.

खोल विंधन विहिरी, सबमर्सिबल पंपांची उपलब्धता, अल्पदरात मुबलक वीज, उसाचं पीक या सगळ्याचं १९७२ नंतरच्या कालावधीत झपाट्याने एकत्रीकरण झालं. ऊस आणि केळीसारख्या पिकाशी दोस्ती झाल्यामुळे भूजलाच्या उपशावर मर्यादा राहिली नाही आणि ग्रामीण व शहरी भागातील भूजल आधारित स्रोत कोरडे पडू लागले. म्हणून प्रत्येक विहिरीला व आडाला पुनर्भरणाच्या साधनांची जोड देण्याची कार्यवाही मात्र आपण केली नाही. नैसर्गिक पुनर्भरणाचा वेग कमी आणि पाणी उपसण्याचा वेग मात्र सतत वाढतच चाललाय! म्हणजे पालथ्या घागरीवर पाणी असंच नाही का? भविष्यात पृथ्वीच्या उदरातील पाण्याचे साठे हीच भविष्यातील धरणे असतील! बांधकामाचा खर्च नाही की बाष्पीभवनाचा धोका नाही! स्वत:च्याच अंगणात आणि गच्चीवर पडणाऱ्या पाण्याचा स्वत:लाच फायदा होणार असूनसुद्धा पाण्याबद्दल इतकी सामाजिक उदासीनता का? अशा परिस्थितीत जलसाक्षरतेच्या संदर्भात फार मोठ्या प्रमाणात ह्यूमन प्रोग्रॅमिंगची आवश्यकता आहे.

जलपुनर्भरणात माझी भूमिका

जलपुनर्भरणाचे कार्य निसर्ग न चुकता, अव्याहतपणे, कोणीही न सांगता करीत असतो. पावसाळा सुरू झाला म्हणजे पाण्यासाठी असुसलेली जमीन पाऊस पडल्याबरोबर पाणी प्यायला सुरुवात करते. जमिनीच्या फटींमधून पाणी सातत्याने जमिनीत मुरतच राहते. खोल खोल जातच राहते. अशा पद्धतीने जमिनीतील पाण्याची पातळी वाढत जाते. याला आपण नैसर्गिक पुनर्भरण म्हणू या. वर्षभर पाण्याच्या उपशामुळे ही पातळी खालावत जाते आणि नैसर्गिक पुनर्भरणामुळे ती पूर्वस्थितीला येते. हे निसर्गचक्र अव्याहतपणे चालत राहते. आता प्रश्न आहे तो जमिनीत भरले जाणारे पाणी आणि उपसले जाणारे पाणी याचा समतोल राखायचा कसा?

मेणबत्ती दोन्ही बाजूने जळते आहे!

ज्या वेळी मेणबत्ती दोन्ही बाजूने पेटवली जाते तेव्हा ती लवकर विझणारच. अशीच काहीशी परिस्थिती सध्या निर्माण झाली आहे. सध्या नैसर्गिक पुनर्भरणाचा वेग कमी होतोय तर दुसरीकडे पाणी उपसण्याचा वेग मात्र सतत वाढत चालला आहे.

वाढती लोकसंख्या, जलसाक्षरतेचा अभाव, जलअंधश्रद्धा, विद्युतशक्तीच्या साहाय्याने वेगाने पाण्याचा उपसा, करमणुकीसाठी पाण्याचा वाढता वापर, कारखान्यांसाठी पाणी आणि असे कितीतरी घटक नैसर्गिक जलपुनर्भरण चक्राचे संतुलन बिघडवण्यास कारणीभूत ठरताहेत. दिसेल तिथे फरशा, काँक्रीटिंग, वॉल टू वॉल रस्ते, डांबरीकरण, सिमेंटचे रस्ते यामुळे पाण्याने जमिनीत मुरायचे तरी कुठे? धावते पाणी चालायला तयार नाही! चालते पाणी रागायला तयार नाही! आणि रांगते पाणी थांबाया तयार नाही! सगळे पाणी अत्यंत वेगाने भूमिगत मलनिस्सारण पाईपांद्वारे वाहून नेले जाते!

बाष्पीभवनाची समस्या

जलाशयातील पाण्याचा साठा १००% असल्याचे आपण जेव्हा म्हणतो तेव्हा सूर्याला ६०% पाण्याचा नैवेद्य दाखवल्याशिवाय गत्यंतर नाही. सूर्याच्या प्रखर उष्णतेमुळे पृष्ठभागावरील पाणी खूपच झपाट्याने बाष्पीभवनाद्वारे उडून जाते! मोठ्या धरणातील पाण्याच्या साठ्याच्या संदर्भात ही समस्या खूपच गंभीर रूप धारण करते आहे. मग हे पाणी सूर्याच्या तावडीतून सोडवायचे कसे? त्याचसाठी 'पाणी आडवा पाणी जिरवा' हा मंत्र प्रामाणिकपणे जपायला हवा. या पाण्याला सूर्यापासून लपवून ठेवायचे असेल तर जमिनीच्या उदरात ते सहज लपवू शकतो. भविष्यात जमिनीच्या उदरातील पाण्याचे साठे हीच भविष्यातील धरणे असणार आहेत! ना बांधकामाचा खर्च ना बाष्पीभवनाची भीती!

पुनर्भरण

जमिनीत पाणी भरण्याच्या पद्धती जरी भिन्न असल्या तरी अंतिम साध्य आहे जलपुर्नभरण. घरोघरी जाऊन पुनर्भरणाचे महत्त्व पटवून द्यायला सुरुवात केली तेव्हा प्रश्नांची सरबत्ती सुरू झाली. या यंत्रणेचा आम्हाला फायदा काय? यंत्रणा बसवून सुद्धा पाणी वाढलंच नाही तर? आमचे तीन बोअर फुकट गेले, आता त्यात पाणी ओतून काय होणार आहे? या यंत्रणेमुळे आमच्या घराचा पाया ठिसूळ झाला तर? या पाण्यातून घरात रोगराई पसरली तर?... आणि असे अनेक प्रश्न !

सामाजिक जलनिरक्षरतेचे हे विशाल दर्शन! नको मिळू देत मला यातून पाण्याचा थेंबसुद्धा; पण मला यातून पृथ्वीच्या उदरातील पाण्याचे साठे वाढवायला हवेत. असा व्यापक विचार आम्ही कधी करणार आहोत?

वैयक्तिक पातळीवरती जलपुनर्भरणाच्या बाबतीत प्रामुख्याने दोन बाबींचा विचार व्हायला हवा. एक म्हणजे माझ्या प्लॉटवरील किंवा कॉलनीतील उघड्या जागेवर पडणाऱ्या पाण्यासाठी काय करायचं? आणि दुसरं म्हणजे घराच्या गच्चीवर पडणाऱ्या पाण्यासाठी काय करायचं?

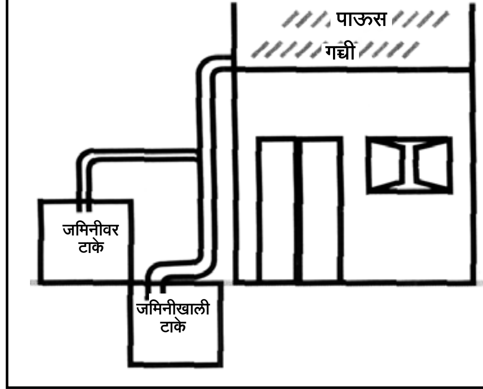
१. प्लॉटवरच्या उघड्या जागेसाठी

* चारही बाजूच्या उघड्या जागेवर फरशा बसवताना त्याचा उतार रस्त्याच्या दिशेने न देता विंधन विहीर असलेल्या मागच्या बाजूला द्यावा.
* बंगल्याच्या गॅरेजला जी पत्र्याची शेड केली जाते त्याचा उतार मागील बाजूला असावा, रस्त्याच्या दिशेने नसावा.
* मागील बाजूला वाहून आलेले पाणी फरशीवर साचू न देता ते ५ ते ६ घन फूट खड्डा करून त्यात मुरेल असे बघावे.

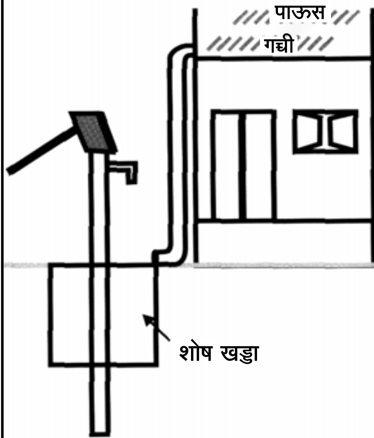
२. गच्चीवरील पाण्याचे पुनर्भरण

* गच्चीचे वॉटरप्रुफींग चांगल्या प्रकारे केलेले असावे.
* गच्ची पावसाळा सुरू होण्यापूर्वी डिटर्जंट व डेटॉलच्या पाण्याने स्वच्छ धुवून घ्यावी.
* धुतलेले पाणी फिल्टरच्या अलीकडून बाहेर पडण्यासाठी स्टॉप कॉकची सोय करावी.
* पहिल्या पावसाचे पाणी विंधन विहिरीत घेऊ नये.
* गच्चीवर जेवणाचा कार्यक्रम झाल्यावर पाण्याने त्वरित स्वच्छ धुवून घ्यावे.
* पाणी स्टेनलेसस्टीलच्या जाळीतूनच भिंतीवरील पाईपलाईनमध्ये सोडावे म्हणजे कचरा, काड्या, बिया, पाने इत्यादी गाळले जाईल. (जाळी बसवताना त्याचा फुगीर भाग बाहेरून असावा.)

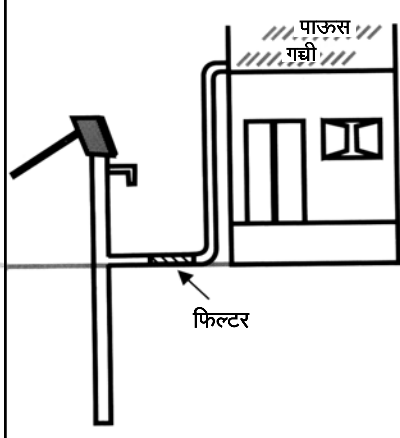
जमिनीवरील व जमिनीच्या आतील टाक्यात पावसाचे पाणी जमविणे

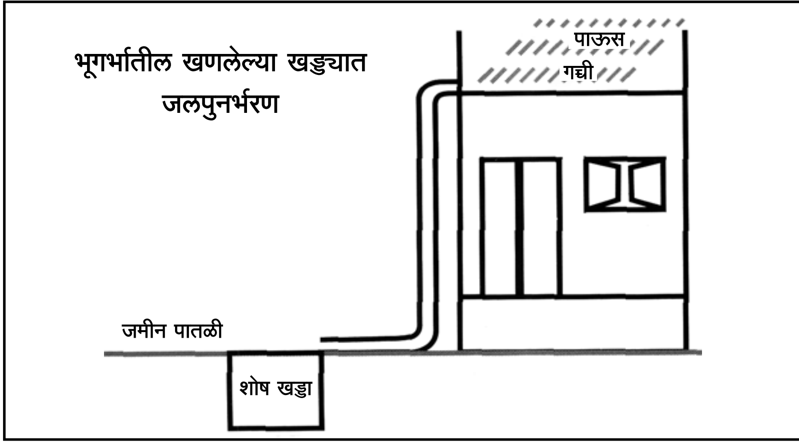


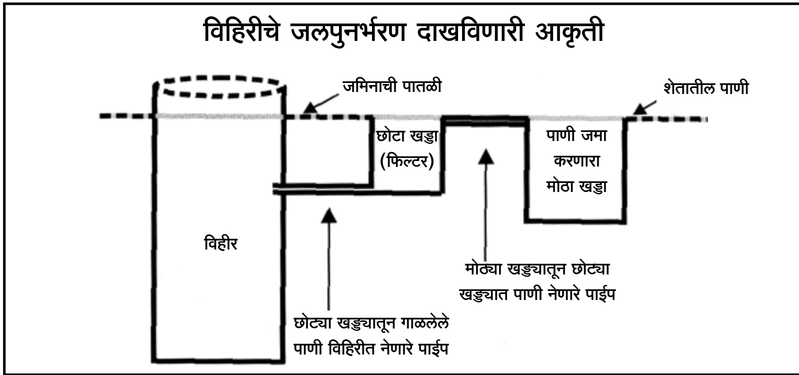
बोअर भोवताली खड्डा करून त्या खड्ड्यात पाणी जिरविणे



गच्ची वरील पावसाचे पाणी फिल्टर करून बोअरमध्ये सोडणे







* गच्चीला एकाच दिशेने उतार द्यावा म्हणजे पाण्याचे पाईप्स फक्त एकाच दिशेने खाली येतील. पर्यायाने पाईपलाईनची लांबी कमी होईल.
* उभ्या पाईपलाईन्स खाली जमिनीलगत एकत्र जोडून त्या ठिकाणी वाळूचा फिल्टर बसवावा.
* जमिनीवरील पाईपलाईन पायाने किंवा वाहनांनी तुडविली जाणार नाही याची खबरदारी घ्यावी.
* या पाईपलाईनचे फिटिंग सोल्यूशन वापरून पक्क्या स्वरूपाचे करू नये.
* पावसाळा संपला की या यंत्रणेचा जमिनीलगचा भाग म्हणजे पाईप व फिल्टर काढून सुरक्षित ठिकाणी ठेवावे.

जलपुनर्भरणाची ही यंत्रणा राहत्या घरांव्यतिरिक्त पंचतारांकित हॉटेल्स, फ्लयओव्हर्स, शाळा, महाविद्यालये, कार्यालये अशा ठिकाणी उभी करता येते. यातूनच धरणीमातेच्या उदरातील साठे भरू शकतील.

●

उलट्या छत्रीची करामत!





परिचय

डॉ. रंजन गर्गे हे सन १९७४ पासून महाराष्ट्र शासनाच्या सेवेत सूक्ष्मजीवशास्त्र विभाग प्रमुख, डायरेक्टर प्री आय. ए. एस. ट्रेनिंग सेंटर तसेच प्राचार्य – शासकीय ज्ञानविज्ञान महाविद्यालय, औरंगाबाद अशा विविध अधिकार पदांवर कार्यरत होते. त्यांनी सूक्ष्म जीवशास्त्र विषयात पीएच.डी. पदवी प्राप्त केली असून पत्रकारितेच्या अभ्यासक्रमात सुवर्णपदक प्राप्त केले आहे. त्यांनी व्यवस्थापनशास्त्रातदेखील प्रावीण्यासह पदवी प्राप्त केली आहे. ते सूक्ष्मजीवशास्त्र या विषयाचे उत्तम शिक्षक व संशोधक तर आहेतच; परंतु गेली ४० वर्षेते विविध दैनिके, नियतकालिके, दिवाळी अंकांमधून विज्ञान, साहस व व्यवस्थापन या विषयांवर लेखन करीत आहेत. भारतभर ५०० च्या वर स्लाइडशोज व पॉवर पॉइंटद्वारा कार्यक्रम करून मराठी विज्ञान परिषदेच्या व्यासपीठावरून त्यांनी विज्ञान प्रसारात महत्त्वाचे योगदान दिले आहे. 'यूथ होस्टेल्स असोसिएशन ऑफ इंडिया' आणि 'माऊंटन लव्हर्स' या संघटनांच्या माध्यमातून हिमालय पर्वत रांगांमधील शिखर मोहिमा, सह्याद्रीतील भ्रमंती याचा त्यांना ४० वर्षांपासून अनुभव आहे. सन १९७३ मध्ये गिर्यारोहणातील विशेष प्राविण्याबद्दल त्यांना तत्कालीन राष्ट्रपती डॉ. व्ही.व्ही. गिरी यांच्या हस्ते रौप्यपदक देऊन सन्मानित करण्यात आले आहे. 'महाराष्ट्राचा उत्कृष्ट भ्रमणवीर' हा पुरस्कार त्यांना १९८३ साली महाराष्ट्राचे तत्कालीन मुख्यमंत्री वसंतदादा पाटील यांच्या हस्ते प्राप्त झाला आहे. 'गिर्यारोहण : रम्य साहस' या त्यांच्या ग्रंथास १९९३ सालचा महाराष्ट्र शासनाचा उत्कृष्ट वाङ्मय निर्मिती पुरस्कार प्रदान करण्यात आला आहे.

विज्ञानावर त्यांनी १५ पुस्तके लिहिली असून मराठी विज्ञान परिषदेच्या अखिल भारतीय अधिवेशनात सन २००३ साली त्यांना 'उत्कृष्ट विज्ञान प्रसारक' हा सन्मान प्रदान करण्यात आला आहे. गेल्या ३० वर्षांच्या कालावधीत युरोप, चीन, नायजेरिया, सायप्रस अशा अनेक देशात विज्ञानविषयक परिषदांत त्यांनी शोधनिबंध सादर केले आहेत. रोटरी क्लब औरंगाबाद (पूर्व) चे ते १९८७–८८ मध्ये अध्यक्ष होते. त्यांना रोटरी इंटरनॅशनलने 'प्रेसिडेंशिअल सायटेशन' देऊन सन्मानित केले आहे. 'वर्ल्डस् हुज हू' मध्ये त्यांच्या कार्याची विशेष नोंद घेण्यात आली असून पेंग्विन पब्लिशिंग हाऊसच्या 'रायझिंग पर्सनॅलिटी ऑफ इंडिया' आणि इकॉनॉमिक फोरम ऑफ इंडियाच्या 'भारत गौरव' या पुरस्कारांनी त्यांना सन्मानित करण्यात आले आहे. सध्या ते 'कॉसमॉस आउटवर्ड बाऊन्ड पायोनिअर्स' या संस्थेच्या माध्यमातून 'ह्यूमन रिसोर्स मॅनेजमेंट' या क्षेत्रात 'सोशल ट्रेनर' म्हणून कार्यरत आहेत.

e-mail : ranjangarge@yahoo.com

डॉ. रंजन गर्गे यांची ग्रंथसंपदा

पुस्तके

१) सूक्ष्मदर्शकातून -	डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर मराठवाडा विद्यापीठ प्रकाशन
२) विज्ञानातील अनपेक्षित शोध - भाग १, भाग २, भाग ३ व भाग ४	साकेत प्रकाशन
३) रंजक विज्ञान - भाग १, भाग २	साकेत प्रकाशन
४) शैक्षणिक साहित्याची कहाणी	साकेत प्रकाशन
५) पर्यावरण प्रदूषण	साकेत प्रकाशन
६) गिर्यारोहण : रम्य साहस -	साकेत प्रकाशन महाराष्ट्र शासनाचा उत्कृष्ट वाङ्मय निर्मिती पुरस्कार प्राप्त - १९९३-९४
७) विज्ञान रंजन : ब्रह्मांड ते बायोटेक	सुमेरू प्रकाशन
८) रोटरीचे अंतरंग	रोटरी साहित्य सेवा
९) संपन्न वारसा : कणाद ते कलाम	परममित्र प्रकाशन
१०) शोधकथा	परममित्र प्रकाशन

संदर्भ ग्रंथातील लेखन

१) विश्वकोष,	वाई
२) विज्ञान संकल्पना कोष,	राज्य मराठी विकास संस्था, मुंबई
३) मुद्रा महाराष्ट्राची -	ग्रंथाली प्रकाशन
४) शिल्पकार कोष : विज्ञान व तंत्रज्ञान,	नवनीत प्रकाशन
५) जलसंपदा काल, आज आणि उद्या	आशीर्वाद पब्लिकेशन प्रा.लि., नागपूर
६) वर्तमान महाराष्ट्र : महाराष्ट्राची विज्ञान संपदा -	

क्रमिक पुस्तकांचे लेखन

1) M.Ed. विज्ञान अभ्यासक्रम -	यशवंतराव चव्हाण मुक्त विद्यापीठ, नाशिक
2) Diploma in Elementary - Education	National Institute of open Schooling , New Delhi.